

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

VISIÓN

Quality Tech Institute en 2029, será reconocida en los ámbitos nacional e internacional como una institución transformadora, e innovadora; que forma integralmente a sus estudiantes para la adquisición de competencias en idiomas, cumpliendo con sus necesidades y expectativas y las de sus familias.

MISIÓN

Somos Quality Tech Institute, una academia que brinda experiencias significativas, mediante la prestación de servicios educativos para la adquisición de competencias en idiomas. Formamos integralmente, con calidad humana, con el apoyo de un equipo humano idóneo y competente, a través de una metodología constructivista con un enfoque comunicativo, generando procesos transformadores y exitosos para nuestros estudiantes y sus familias.

PREAMBULO

El presente es el texto del Reglamento Interno de Trabajo suscrito por **ACADEMIA DE INGLES QUALITY TECH INSTITUTE SAS**, identificada con NIT No. 900.190.153-7, ubicada en el Municipio de Itagüí, Departamento de Antioquia, con domicilio principal en la Calle 46 No. 48 - 11, que en lo sucesivo y para los efectos del mismo, se denominará QUALITY TECH INSTITUTE. El objeto principal de la sociedad es la educación especializada en la enseñanza de idiomas, específicamente inglés, francés y español para extranjeros, comprometida con altos estándares de calidad en todos los procesos académicos y administrativos.

El presente reglamento de trabajo bajo los términos del artículo 108 del código sustantivo de trabajo, regirá en todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca QUALITY TECH INSTITUTE en el país. A sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que QUALITY TECH INSTITUTE tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO I REQUISITOS DE INGRESO

ARTÍCULO 16. SOLICITUD DE EMPLEO: Quien aspire a ser admitido como trabajador de QUALITY TECH INSTITUTE, deberá anexar hoja de vida y consignará aquellos datos que permitan a QUALITY TECH INSTITUTE conocer condiciones tales como: empleos anteriores, referencias personales, cargo y sueldo al que aspira. Esta información será verificada por el entrevistador, el cual realizará con el aspirante el proceso de selección que estime conveniente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Aunque el artículo 93 del Decreto-Ley 19 del 2012 (Decreto-Ley Antitrámites) suprimió el certificado judicial y, por lo tanto, la obligación de exigirlo o presentarlo, QUALITY TECH INSTITUTE puede consultar en línea los antecedentes judiciales o penales del aspirante y tenerlos en cuenta para su posible vinculación laboral. Para tal efecto, el Ministerio de Defensa Nacional implementó el mecanismo de consulta en línea que garantiza el derecho al acceso a la información sobre los antecedentes judiciales que allí reposan. Así mismo, la administración de registros delictivos está sujeta por las normas contenidas en la Ley General Estatutaria de Protección de Datos Personales, tal como lo establece la Ley estatutaria 1581 de 2012, Decreto reglamentario 1377 de 2013 y Ley 2157 de 2021, y en ningún caso, habrá lugar a ningún tipo de discriminación laboral al no ser un factor determinante para su vinculación.

ARTÍCULO 2o. El candidato que sea aceptado, luego de pasar por el filtro anteriormente descrito, deberá presentar a QUALITY TECH INSTITUTE los siguientes documentos:

A). CERTIFICADOS DE INGRESO:

1. Hoja de vida actualizada en formato Quality con dos fotos recientes.
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
3. Certificados que acrediten la formación académica y su respectiva tarjeta profesional o licencia cuando apliquen.
4. Certificado de reconocimiento internacional en el dominio del idioma, exigida para los cargos que lo requieran.
5. Certificados de empleadores anteriores en que consten los siguientes datos: cargo desempeñado, tiempo de servicio y salario devengado. Si el trabajador solicita empleo por primera vez, no se exigirán estos datos.
6. Recomendaciones personales y familiares donde se acredite la buena conducta y capacidades para desarrollar actividades dentro del ambiente laboral.
7. QUALITY TECH INSTITUTE solicitará al candidato, los documentos necesarios para la afiliación al Sistema General de Seguridad Social (E.P.S. y Fondo de Pensiones).
8. Si el aspirante es extranjero, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:
 - a. Solicitar Visa y Cédula de Extranjería (superior a 3 meses).
 - b. Informar por escrito a la Unidad Administrativa "Migración Colombia" sobre la vinculación, tipo de contratación y desvinculación del contrato dentro de un plazo de (15) calendario.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- c. Tener en cuenta que algunas profesiones deberán presentar la Matrícula Temporal Especial para trabajar y esta será otorgada por los Consejos profesionales de cada área.
 - d. QUALITY TECH INSTITUTE debe asumir los gastos de regreso del trabajador al exterior según lo establece el (Art. 2.2.1.11.5.7 del Decreto 1067 de 2015). Si el trabajador ya reside en Colombia en el momento de su contratación, esta obligación no aplica, ya que no hubo traslado internacional patrocinado por QUALITY TECH INSTITUTE.
9. QUALITY TECH INSTITUTE le practicará al candidato los exámenes médicos que considere relevantes para la labor que habrá de desarrollar, siempre que estos no atenten contra su dignidad o intimidad. Tanto los gastos por el examen médico de ingreso, periódicos y de retiro del trabajador, serán sufragados por QUALITY TECH INSTITUTE, (Resolución 2346 de 2007). Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH; tampoco se puede exigir la Abreugrafía Pulmonar como requisito para su vinculación o permanencia en la misma. (Decreto 1543 de 1997). No se podrá ordenar la práctica de la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén catalogadas como de alto riesgo, descritas en el (Decreto 2090 de 2003).
10. Licencia de conducción para los cargos que lo requieran.
11. Cuando se trata de un aprendiz, carta de presentación de la institución avalando el programa de estudios.
12. Si el aspirante cuenta con una cuenta Bancaria, a este número de cuenta será depositado el salario. Si no cuenta con un número de cuenta Bancaria, se le notificará que se dirija para apertura de cuenta en el Banco que elija QUALITY TECH INSTITUTE.

B). DOCUMENTACIÓN PARA LA AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL:

- 1. Registro civil de matrimonio o declaración extra juicio si convive en unión libre.
- 2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía (Padres y Cónyuge), tarjeta de identidad de (Hijos) según el caso.
- 3. Registro civil de los hijos según el caso.

PARÁGRAFO 1: QUALITY TECH INSTITUTE podrá solicitar al aspirante otros documentos no mencionados en el presente reglamento cuando lo considere necesario o se trate de actividades de alto riesgo. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos por las normas legales vigentes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PARÁGRAFO 2: QUALITY TECH INSTITUTE podrá solicitar al aspirante la presentación de un examen de conocimientos para el cargo u oficio que desea desempeñar.

PARÁGRAFO 3: QUALITY TECH INSTITUTE presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el candidato y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo la autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos señalados anteriormente, dará lugar a rechazo del candidato, y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo, dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, la que para el efecto se calificará como una FALTA GRAVE al presente Reglamento Interno de Trabajo, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

CAPÍTULO II MODALIDADES DE CONTRATOS

ARTÍCULO 3o. La regla general de vinculación en QUALITY TECH INSTITUTE será mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Sin perjuicio a lo anterior QUALITY TECH INSTITUTE podrá celebrar contratos a término fijo, por ejecución de obra o labor, y contratos ocasionales o transitorios QUALITY TECH INSTITUTE podrá celebrar contratos a término fijo inferiores¹ a cuatro años los cuales deberán ser regulados por las disposiciones generales sobre el contrato individual de trabajo (Ley 2466 de 2025), contratos por ejecución de obra o labor, contratos a término indefinido y contratos ocasionales, accidentales o transitorios. Se entiende por contrato ocasional el de duración no mayor a un mes que se refiera a labores distintas a las normales de QUALITY TECH INSTITUTE. Así mismo, a su juicio determinará qué modalidad de contrato utiliza. (Art. 45 C.S.T.).

a) El trabajador admitido y nombrado según el procedimiento establecido en QUALITY TECH INSTITUTE, suscribirá un contrato individual de trabajo que especificará los siguientes aspectos:

- a. Datos generales de QUALITY TECH INSTITUTE.
- b. Datos generales del trabajador.
- c. Determinación de la modalidad de contratación.
- d. Lugar y fecha de celebración.
- e. Plazo del contrato.
- f. Naturaleza del servicio y lugar donde será prestado.
- g. Monto, forma y período de pago del salario acordado.
- h. Funciones del cargo.
- i. Obligaciones y prohibiciones contractuales.

¹ Si no se cumplen las condiciones del termino fijo, se entenderá como un contrato a término indefinido desde su inicio

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- b) **CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO:** Se entenderá por contratos a tiempo indefinido aquellos que no especifiquen el plazo de vigencia o aquellos que subsistan a la conclusión del período de prueba.
- c) **CONTRATO A TERMINO FIJO:** Este deberá constar por escrito y su duración en todo caso no podrá ser superior a un (1) año en su periodo inicial. Para efectos de su terminación por vencimiento del término pactado, se deberá dar aviso por escrito con una anticipación no inferior a treinta (30) días, los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a treinta (30) días no será necesario realizar el preaviso para la terminación del contrato. De no presentarse el aviso en los contratos superiores a 30 días en la forma antes dicha, se entenderá la renovación automática por el periodo convenido al comienzo del contrato. Podrá prorrogarse hasta por tres (3) veces por el lapso inicialmente pactado. Las prórrogas siguientes a estas tres (3) no podrán ser inferiores a un (1) año.

PARÁGRAFO 1: Cuando en éste artículo se alude a la expresión prorrogado indefinidamente, debe entenderse que ello no es sinónimo de un contrato a término indefinido, si no a la posibilidad de la repetición indefinida del contrato a término fijo que se tenga suscrito.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores bajo esta modalidad contractual pactada gozarán de todas las prestaciones sociales y vacaciones proporcionales al tiempo trabajado y lo indicado en la Ley para todo contrato laboral.

- d) **CONTRATO DE OBRA O LABOR:** Este se celebrará por escrito para efectos formales y probatorios, y en él se determinará la labor u obra a contratar y su terminación será al momento de finalizar ésta, por lo cual no se necesitará notificación previa al trabajador sobre su terminación.

PARÁGRAFO 3: Los trabajadores tendrán derecho a todas las prestaciones sociales que se causen durante su desarrollo y en los términos de Ley, igualmente tendrán derecho a sus vacaciones compensadas cualquiera sea el tiempo servido o disfrutadas siempre que se cumplan las previsiones legales (prestación del servicio por un año) y deberán ser afiliados también al sistema general de seguridad social.

- e) **CONTRATO DE APRENDIZAJE:** Es un contrato laboral especial y a término fijo², mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada. A diferencia del régimen anterior, este contrato sí está sujeto a subordinación (exclusivamente para las actividades de aprendizaje) y otorga derechos prestacionales. El aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual conforme a los porcentajes establecidos por la ley y contará con afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral.

² Ley 2466 de 2025

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

f) **CONTRATO PARA TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS:** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de QUALITY TECH INSTITUTE. (Artículo 2.2.1.6.4.1 del Decreto 1072 de 2015). Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a la remuneración del descanso en los días domingos, al reconocimiento de la Seguridad Social Integral y prestaciones sociales. (Artículo 2.2.1.6.4.3 del Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO III AUTORIZACION PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 4o. En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley estatutaria 1581 de 2012 y a su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, QUALITY TECH INSTITUTE informa la política aplicable para el tratamiento y protección de datos personales. I. IDENTIFICACIÓN NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: QUALITY TECH INSTITUTE (en adelante INSTITUCIÓN), con régimen de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano adscrita a la Secretaría de Educación de Itagüí. DIRECCIÓN: calle 46 #48-11 Itagüí-Antioquia. II. DEFINICIONES. AUTORIZACIÓN: consentimiento previo, expreso e informado del titular para llevar a cabo el tratamiento de datos personales. AVISO DE PRIVACIDAD: comunicación verbal o escrita generada por el responsable, dirigida al titular para el tratamiento de sus datos personales, mediante la cual se informa acerca de la existencia de las políticas de tratamiento de información que le serán aplicables, la forma de acceder a las mismas y las finalidades del tratamiento que se pretende dar a los datos personales. DATO PERSONAL: cualquier pieza de información vinculada a una o varias personas determinadas o determinables o que puedan asociarse a una persona natural o jurídica. DATO PÚBLICO: es el dato que no sea semiprivado, privado o sensible. Son considerados datos públicos, entre otros, los datos relativos al estado civil de las personas, a su profesión u oficio y a su calidad de comerciante o de servidor público. Por su naturaleza, los datos públicos pueden estar contenidos, entre otros, en registros públicos, documentos públicos, gacetas y boletines oficiales y sentencias judiciales debidamente ejecutoriadas que no estén sometidas a reserva. HABEAS DATA: derecho de cualquier persona a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en el banco de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. TITULAR: persona natural cuyos datos personales sean objeto de Tratamiento. TRATAMIENTO: cualquier operación o conjunto de operaciones sobre datos personales, tales como la recolección, almacenamiento, uso, circulación o supresión. LA INSTITUCIÓN se limitará a aquellos datos que sean pertinentes y adecuados para la finalidad con la cual fueron recolectados o requeridos. III DERECHOS QUE LE ASISTEN AL TITULAR DE LA INFORMACIÓN El titular de los datos personales tendrá los siguientes derechos: a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a la INSTITUCIÓN en su condición de responsable del tratamiento. IV DEBERES DE LA INSTITUCIÓN En virtud de la presente política de tratamiento y protección de datos personales son deberes de la INSTITUCIÓN los siguientes, sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley. a) Garantizar al titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data. b) Solicitar y conservar, copia de la respectiva autorización otorgada por el titular. c) Informar debidamente al titular sobre la finalidad de la recolección y los derechos que le asisten en virtud de la autorización otorgada. d) Conservar la información bajo las condiciones de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. e) Actualizar la información, atendiendo de esta forma todas las novedades respecto de los datos del titular. Adicionalmente, se deberán implementar todas las medidas necesarias para que la información se mantenga actualizada. f) Rectificar la información cuando sea incorrecta y comunicar lo pertinente. h) Respetar las condiciones de seguridad y privacidad de la información del titular. g) Tramitar las consultas y reclamos formulados en los términos señalados por la ley. h) Identificar cuando determinada información se encuentra en discusión por parte del titular. i) Informar a solicitud del titular sobre el uso dado a sus datos. j) Informar a la autoridad de protección de datos cuando se presenten violaciones a los códigos de seguridad y existan riesgos en la administración de la información de los titulares.

CAPÍTULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 5o. Una vez admitido el candidato, QUALITY TECH INSTITUTE podrá acordar con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto, por parte de QUALITY TECH INSTITUTE, apreciar las aptitudes y condiciones del trabajador y por parte de éste, evaluar la conveniencia de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 C.S.T).

PARÁGRAFO: El periodo de prueba deberá pactarse por escrito. El contrato se entiende regulado desde su iniciación por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo. (Artículo 77, Núm. 1, C.S.T).

ARTÍCULO 6o. DURACIÓN MÁXIMA: El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 7o. PRÓRROGA DEL PERIODO DE PRUEBA: Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados en el artículo anterior, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo total del periodo de prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 8o. EFECTOS: Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente y sin previo aviso el contrato de trabajo. Pero si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio de QUALITY TECH INSTITUTE con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran regulados por las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho periodo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PARÁGRAFO 1: QUALITY TECH INSTITUTE tiene la libertad para terminar unilateralmente el contrato de trabajo en el periodo de prueba y deberá fundamentar la falta de competencia que tuvo el trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado. (Sentencia de la Corte Constitucional T-978 de 2004).

PARÁGRAFO 2: El trabajador tiene derecho al reconocimiento del pago de salario y prestaciones sociales por el tiempo que dure la relación laboral. (Art. 80 C.S.T).

PARÁGRAFO 3: El trabajador que se encuentre sometido al periodo de prueba, no tiene derecho al pago de indemnización ni ratificación de continuidad en caso de terminar la relación laboral con QUALITY TECH INSTITUTE.

ARTÍCULO 9o. INDUCCIÓN: Todas las personas que ingresen a laborar en QUALITY TECH INSTITUTE, deben pasar por un proceso de inducción denominado también acogida, incorporación o acomodamiento, y tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle las actividades de QUALITY TECH INSTITUTE y sus funciones, y que se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 10o. TURNOS: El horario de trabajo de QUALITY TECH INSTITUTE, será establecido de la siguiente manera:

Turno 1

LUNES A VIERNES

De 10:30 am a 7:00 pm, con un periodo de descanso de 1 hora para almorzar y 10 minutos para tomar la merienda, en tiempos escalonados.

SABADOS

De 7:30 am a 5:00 pm, con un periodo de descanso de 30 minutos para desayunar, 30 minutos para almorzar y 10 minutos para tomar la merienda, en tiempos escalonados.

Turno 2

LUNES A VIERNES

De 12:30 pm a 9:00 pm, con un periodo de descanso de 1 hora para almorzar y 10 minutos para tomar la merienda, en tiempos escalonados.

SABADOS

De 7:30 am a 5:00 pm, con un periodo de descanso de 30 minutos para desayunar, 30 minutos para almorzar y 10 minutos para tomar la merienda, en tiempos escalonados.

PARÁGRAFO 1: Los periodos de descanso establecidos por QUALITY TECH INSTITUTE, no se computan como parte de la jornada de trabajo de acuerdo a lo establecido en el (Art. 167 del C.S.T).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PARÁGRAFO 2: El trabajador debe estar en su puesto de trabajo y listo para comenzar a la hora de inicio de la jornada laboral. Se espera que ingrese al lugar de trabajo con al menos diez (10) minutos de anticipación a la jornada laboral. La jornada laboral efectiva comenzará en el área designada por QUALITY TECH INSTITUTE para la realización de las tareas laborales habituales, excluyendo áreas de ingreso, cambio de ropa, aseo o alimentación.

El acceso al lugar de trabajo debe programarse de manera que permita el inicio puntual de las tareas de acuerdo con la programación de órdenes de servicio asignadas al trabajador. Al finalizar la jornada laboral según la programación establecida, el trabajador deberá cesar sus actividades, a menos que QUALITY TECH INSTITUTE determine la necesidad de continuar la prestación de servicios, en cuyo caso se aplicarán las disposiciones legales pertinentes.

PARÁGRAFO 3: Este horario fue establecido previo acuerdo con los trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE al momento de su vinculación. El presente horario podrá ser modificado por QUALITY TECH INSTITUTE de acuerdo con sus necesidades, ajustándose a las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo. Dichas modificaciones deberán ser avisadas a los trabajadores o al trabajador, mínimo con un (1) día de antelación.

PARÁGRAFO 4: De conformidad con lo señalado en el Art. 158 del C.S.T, los trabajadores y QUALITY TECH INSTITUTE, pueden de manera concertada variar las condiciones del contrato, entre ellas, la jornada laboral mediante la cual se realiza la labor prometida, dependiendo de las necesidades del servicio en atención a emergencias sanitarias para atender enfermedades que requieran especial atención. (Circular 033 de 2020 del Ministerio de Trabajo).

ARTÍCULO 11o. DURACIÓN DE LA JORNADA: Conforme con lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, la jornada ordinaria de trabajo se establece en 42 horas semanales, para lo cual, se aplicará la siguiente reducción gradual de la jornada actual de 48 horas semanales, según lo autorizado en dicha ley.

Reducción gradual de la Jornada Laboral

De cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) horas, a partir de julio de 2023

A partir del 15 de julio de 2023	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 47 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2024	Reducción de una (1) hora. Jornada máxima legal sería de 46 horas semanales.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

A partir del 15 de julio de 2025	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 44 horas semanales.
A partir del 15 de julio de 2026	Reducción de dos (2) horas. Jornada máxima legal sería de 42 horas semanales.

PARÁGRAFO 1: QUALITY TECH INSTITUTE no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2: La presente reducción eximirá a QUALITY TECH INSTITUTE de la obligación de cumplir con lo dispuesto en el Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, referente a la concesión de tiempo familiar a los trabajadores, y en el Artículo 21 de la Ley 50 de 1990, relacionado con la asignación de espacios destinados al desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación. Esta exención solo será aplicable una vez que se haya alcanzado la nueva jornada máxima de 42 horas semanales, de conformidad con la implementación progresiva de la reducción de la jornada.

Cabe destacar que dichos beneficios podrán ser modificados mediante un acuerdo mutuo entre QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador, y cualquier ajuste se realizará de manera proporcional en función del grado de implementación de la reducción de la jornada laboral.

ARTÍCULO 12o. JORNADA FLEXIBLE: QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la jornada ordinaria entre las 6:00 am a 9:00 pm (Ley 1846 de 2017 y Ley 2101 de 2021).

ARTÍCULO 13o. LIMITACIONES DE LA JORNADA: No habrá limitaciones en la jornada de trabajo para los trabajadores que ejerzan actividades discontinúas, intermitentes o para aquellos que ejerzan labores de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, ni para aquellos que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo. Estas personas deberán laborar el tiempo que sea necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14o. El tiempo que laboren en exceso, no constituirá en consecuencia trabajo suplementario o de horas extras, ni implicará sobre remuneración alguna.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que se desempeñen en cargos de dirección, confianza o manejo.
- b) Los que ejerciten actividades discontinúas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales de trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan, se determinarán el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, que no podrán superar las dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, y se exigirá a QUALITY TECH INSTITUTE, llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique: Nombre del trabajador, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

PARÁGRAFO: Para estos cargos por su naturaleza, si laborarán tiempo adicional, no se configurará ningún tipo de acoso laboral o discriminación laboral.

ARTÍCULO 15o. HORAS EXTRAS: Cuando QUALITY TECH INSTITUTE requiera autorización por parte del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, la solicitud que se realice ante esta entidad, será fijada en dos lugares visibles de QUALITY TECH INSTITUTE para conocimiento de los trabajadores, hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio de Trabajo. Así mismo, cuando el ministerio conceda o niegue la solicitud, la providencia deberá ser fijada en los mismos lugares donde se fijó la solicitud anterior. (Cap. 2, Artículo 2.2.1.2.1.1. Decreto 1072 de 2015).

Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, QUALITY TECH INSTITUTE podrá sin autorización especial del Ministerio de Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

ARTÍCULO 16o. ININTERRUPCIÓN DE DETERMINADAS ACTIVIDADES: Cuando QUALITY TECH INSTITUTE considere que una determinada actividad suya, por su misma naturaleza o por razones o necesidades de orden técnico exija ser atendida sin ninguna interrupción, debiendo prolongarse por lo tanto la jornada durante los siete (7) días de la semana, comprobará tales circunstancias ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo para los fines indicados en el Decreto 1072 de 2015 (Artículo 2.2.1.2.1.4).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17o. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada ordinaria puede ampliarse en más de cuarenta y dos (42) horas semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de tales límites. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 18o. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 17 puede ser elevado por orden de QUALITY TECH INSTITUTE y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deben efectuarse en los equipos o en la dotación de las instalaciones, pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. (Artículo 2.2.1.2.1.3 del Decreto 1072 de 2015).

PARÁGRAFO: QUALITY TECH INSTITUTE debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. (Artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO VI

TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 19o. TRABAJO ORDINARIO Y TRABAJO NOCTURNO: Trabajo ordinario es el comprendido entre las seis de la mañana (6.00 am) y las veintiuna horas (9.00 pm); el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 pm) y las seis de la mañana (6.00 am.) del día siguiente. (Ley 1846 de 2017).

ARTÍCULO 20o. TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso, el que excede de la jornada máxima legal. (Artículo 159 del C.S.T).

ARTÍCULO 21o. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO: El trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 18 de este reglamento, solo podrá efectuarse mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015).

QUALITY TECH INSTITUTE deberá presentar la solicitud de autorización ante la Dirección Territorial de del Ministerio de Trabajo de su domicilio principal, indistintamente de que la autorización requerida sea para uno o varios centros de trabajo ubicados en zonas geográficas diferentes al domicilio principal, para esto último, la Dirección Territorial que autorice o niegue la autorización informará a las Direcciones Territoriales de los demás centros de trabajo, la decisión adoptada. (Circular 0069 de 2023).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

En el acto administrativo de autorización se establecerá la obligatoriedad de dar cumplimiento a lo preceptuado, en el Artículo 2.2.1.2.1.2 del Decreto 1072 de 2015, como lo es, llevar por parte de QUALITY TECH INSTITUTE diariamente un registro de trabajo suplementario por trabajador, en el cual se especifique su nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando su naturaleza diurna o nocturna y la liquidación de la remuneración correspondiente la cual deberá entregarse al trabajador.

PARÁGRAFO: Concedida la autorización o denegada, QUALITY TECH INSTITUTE debe fijar copia de la providencia emitida en todos los establecimientos académicos.

ARTÍCULO 21o. VIGENCIA: La vigencia de la autorización para trabajar tiempo suplementario dependerá de las necesidades de QUALITY TECH INSTITUTE, las cuales deberán estar debidamente motivadas en la solicitud realizada, vigencia que en todo caso, no podrá superar a dos (2) años.

ARTÍCULO 22o. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS:

1. El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.
2. El trabajo extra ordinario se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. El trabajo dominical o festivo se remunera con un recargo del 100% sobre la hora ordinaria (Nota de aplicación gradual: 90% a partir de julio de 2026, y 100% a partir de julio de 2027).
5. El trabajo extra diurno dominical o festivo, tendrá un recargo que suma el recargo dominical aplicable más el recargo del 25% por ser extra diurno.
6. El trabajo realizado en hora extra nocturna dominical o festiva, tiene un recargo compuesto por el recargo dominical aplicable más el recargo por ser hora nocturna que es del 75%.
7. El trabajo realizado en horas nocturnas del domingo o festivo tiene un recargo compuesto por el recargo dominical aplicable más el recargo nocturno que es del 35%

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 23o. INACUMULABILIDAD DE LOS RECARGOS: Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 24o. OPORTUNIDAD DE LOS PAGOS: El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno en su caso, los pagará QUALITY TECH INSTITUTE en la forma indicada en el artículo anterior, junto con el salario ordinario en el periodo de pago siguiente.

ARTÍCULO 25o. REQUISITOS PARA EL PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO: QUALITY TECH INSTITUTE no reconocerá el trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido autorizado por el Ministerio de Trabajo, aún con consentimiento por el trabajador. (Artículo 2.2.1.2.1.1 del Decreto 1072 de 2015), y tampoco será reconocido sin previa autorización de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.

PARÁGRAFO: Los trabajadores de dirección, confianza y manejo, al no estar sometidos a la jornada máxima legal, no tienen derecho al pago de Horas Extras. (Sentencia SL15507 de 2015 de la C.S.J).

ARTÍCULO 26o. BASE DEL RECARGO NOCTURNO: Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo ordinario y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas, compensen los recargos legales.

CAPÍTULO VII TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 27o. QUALITY TECH INSTITUTE podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo del treinta y cinco por ciento (35%) que señala el Núm. 1 del Art. 168 del C.S.T.

ARTÍCULO 28o. REMUNERACIÓN: El trabajo de horas extras que se hiciere en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29o. SALARIO EN TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO: En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en QUALITY TECH INSTITUTE por el trabajo ordinario a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

ARTÍCULO 30o. LÍMITES EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO NOCTURNO: QUALITY TECH INSTITUTE no podrá contratar para turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella. Si lo hiciere, deberán pagarles el recargo establecido en el Núm. 1 del Art. 168 del C.S.T.

PARAGRAFO: El contrato de trabajo que QUALITY TECH INSTITUTE celebre en desarrollo de este Decreto, no podrán exceder de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses, a juicio del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 31o. INEFICACIA DEL CONTRATO: Si en cualquier momento se comprobare que el trabajador contratado se encuentra laborando en otra empresa en jornada diurna, el contrato de trabajo nocturno no surtirá efecto alguno.

ARTÍCULO 32o. Si QUALITY TECH INSTITUTE desea hacer uso de la autorización consagrada en el artículo 27 de este reglamento, deberá acreditar ante el Ministerio de Trabajo que los trabajadores contratados para los turnos adicionales, no están en la actualidad prestando sus servicios a QUALITY TECH INSTITUTE.

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 33o. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. QUALITY TECH INSTITUTE dará descanso remunerado a sus trabajadores fuera de los domingos, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

FERIADOS INAMOVIBLES: 1 de enero (Año Nuevo), Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo (Día del Trabajo), 20 de julio (Independencia Nacional), 7 de agosto (Batalla de Boyacá), 8 de diciembre (Inmaculada Concepción), 25 de diciembre (Navidad).

FERIADOS MOVIBLES, COBIJADOS POR LA LEY 51 DE 1983 - LEY EMILIANI: 6 de enero (Epifanía del Señor), 19 de marzo (Día de San José), Sexto domingo después de Pascua (Ascensión del Señor Jesucristo), Octavo domingo después de pascua (Corpus Christi), Noveno domingo después de pascua (Sagrado Corazón de Jesús), 29 de junio (San Pedro y San Pablo), 15 de agosto (Asunción de la Virgen María), 12 de octubre (Día de la Raza), 1 de noviembre (Todos los Santos), 11 de noviembre (Independencia de Cartagena).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 34o. Los días de descanso remunerados en los feriados movibles cobijados por la Ley 51 de 1983, cuando caigan en semana o en domingo, el descanso remunerado se trasladará al lunes siguiente.

ARTÍCULO 35o. DERECHO A DESCANSO REMUNERADO.

1. QUALITY TECH INSTITUTE debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana no falten al trabajo o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de QUALITY TECH INSTITUTE.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a esta remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. 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.

ARTÍCULO 36o. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN DESCANSO REMUNERADO:

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del cien por ciento (100%) progresivo. Como tiene una aplicación gradual, actualmente (para el año 2026) el recargo debe estar en el **90%** (a partir de julio de 2026) y llegará al 100% en julio de 2027 sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Para los mayores de quince años y menores de diecisiete años, se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c, de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO: El trabajador podrá convenir con QUALITY TECH INSTITUTE su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 37º. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

ARTÍCULO 38º. DESCANSO COMPENSATORIO: Los trabajadores que habitualmente laboren los domingos u otros días de descanso obligatorio, deberán gozar de un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 36 de este reglamento.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 39º. TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO PARA CIERTOS TRABAJADORES: Los trabajadores que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para QUALITY TECH INSTITUTE, deberán laborar los domingos y días de descanso obligatorio, pero su trabajo se remunerará de conformidad con el artículo 36 de este reglamento.

ARTÍCULO 40º. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO: El descanso semanal compensatorio a que se refieren los artículos anteriores se podrá otorgar al personal en otro día laborable de la semana siguiente o por turnos.

ARTÍCULO 41º. LABORES QUE NO PUEDEN SER SUSPENDIDAS: Cuando se trata de labores que no pueden ser suspendidas y el personal no pueda tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero a opción del trabajador.

CAPÍTULO IX DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

ARTÍCULO 42º. DESCANSO CONVENCIONAL: Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 33 de este reglamento y QUALITY TECH INSTITUTE suspendiere el trabajo, ésta estará obligada a pagar el salario de este día como si se hubiera laborado, salvo convenio expreso con sus trabajadores para la suspensión o compensación del trabajo con otro día hábil o cuando la suspensión estuviere prevista en este reglamento, en pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

ARTÍCULO 43º. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO X VACACIONES

ARTÍCULO 44o. VACACIONES REMUNERADAS: Los trabajadores tendrán derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado. (Artículo 186, Núm. 1, C.S.T).

PARÁGRAFO 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 éste sea.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores vinculados mediante contrato de obra o labor, tendrán derecho a sus vacaciones compensadas en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 45o. ÉPOCA DE LAS VACACIONES: La época de las vacaciones debe ser señalada por QUALITY TECH INSTITUTE a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causen y serán concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin que se perjudique el servicio y la efectividad del descanso. QUALITY TECH INSTITUTE debe dar a conocer al trabajador con quince (15) días de antelación, la fecha en que le concederá las vacaciones. (Art. 187 C.S.T) y (Artículo 2.2.1.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 46o. INTERRUPCIÓN JUSTIFICADA DE LAS VACACIONES: La interrupción justificada de las vacaciones no implica para el trabajador la pérdida del derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 47o. COMPENSACIÓN DE VACACIONES EN DINERO: QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Ley 1429 de 2010, Art. 20). Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de sus vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá proporcionalmente cualquiera sea el tiempo laborado. En todo caso, para la compensación se tendrá como base el último salario.

ARTÍCULO 48o. MÍNIMO DE VACACIONES ANUALES y ACUMULACIÓN PRESUNTA: En todo caso, el trabajador gozará como mínimo de seis (6) días hábiles de vacaciones anuales y se presume que acumula los días restantes a los posteriores en los términos del artículo precedente.

ARTÍCULO 49o. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de personal de confianza o de manejo y extranjeros que presten sus servicios en lugar distinto del de la residencia de sus familiares, la acumulación podrá ser hasta por cuatro (4) años. (Artículo 2.2.1.2.2.2 del Decreto 1072 de 2015).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 50o. REEMPLAZO: El trabajador de manejo y confianza que hiciere uso de sus vacaciones previo acuerdo con QUALITY TECH INSTITUTE, puede dejar un reemplazo bajo su responsabilidad solidaria.

Si QUALITY TECH INSTITUTE no aceptare el candidato indicado por el trabajador de manejo y confianza y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 51o. VACACIONES ANTICIPADAS Y COLECTIVAS: QUALITY TECH INSTITUTE puede otorgar vacaciones a los trabajadores antes de causar el derecho, lo cual se conoce como vacaciones anticipadas. De otra parte, QUALITY TECH INSTITUTE puede fijar las vacaciones colectivas de sus trabajadores, inclusive sin que ellos hayan cumplido el año de servicios, para lo cual se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las vacaciones deben ser remuneradas al trabajador con el salario que devengue al momento del disfrute.
2. El trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir el año de trabajo.

En cuanto a las vacaciones colectivas, QUALITY TECH INSTITUTE puede dar aviso de ellas con el fin de contrarrestar bajas de producción, ingresos o atender situaciones derivadas de emergencias sanitarias o en caso de que se ordenen medidas de aislamiento obligatorios por parte del Gobierno Nacional para atender enfermedades que requieran especial atención.

ARTÍCULO 52o. SALARIO DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES: Durante el periodo de vacaciones, QUALITY TECH INSTITUTE pagará al trabajador el salario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas.

ARTÍCULO 53o. Sólo se excluirá 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 le concedan.

ARTÍCULO 54o. REGISTRO DE VACACIONES: QUALITY TECH INSTITUTE llevará un registro de las vacaciones y en él anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales, en que las termina y la remuneración recibida por la misma.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XI PERMISOS OBLIGATORIOS Y LICENCIAS NO REMUNERADAS

ARTÍCULO 55o. El trabajador podrá solicitar por escrito a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, los permisos por motivos justificados para las siguientes circunstancias, indicando siempre las condiciones en que ellos se concedan:

- 1. EJERCICIO DEL SUFRAGIO:** QUALITY TECH INSTITUTE debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio. El Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la elección, de común acuerdo con la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica. (Art. 3 de la Ley 403 de 1997).
- 2. DESEMPEÑO DE CARGOS OFICIALES TRANSITORIOS DE FORZOSA ACEPTACIÓN:** QUALITY TECH INSTITUTE debe conceder el permiso al trabajador para ejercer el derecho al sufragio y la labor ejercida como jurado. Así mismo, el Trabajador tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector y adicionalmente gozará de una (1) jornada de descanso compensatorio remunerado por haber ejercido la labor como jurado. Tal descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 45 días siguientes a la fecha de haber sido jurado, de común acuerdo con la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica (Art. 105 del Código Electoral y Sentencia C-1005 de 2007).
- 3. ASISTENCIA AL ENTIERRO DE COMPAÑEROS DE TRABAJO:** QUALITY TECH INSTITUTE concederá el permiso a un máximo 10% de la población trabajadora para asistir al entierro de su compañero de trabajo; el tiempo empleado en esta licencia puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de QUALITY TECH INSTITUTE. (Art. 57 Núm. 6 del C.S.T).
- 4. GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA DEBIDAMENTE COMPROBADA:** La calamidad doméstica es un suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador como una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano (padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja sentimental); el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor como (incendio, inundación o terremoto). Estas situaciones pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados o provocar un grave dolor moral que los obligan a atender prioritariamente la situación, emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar prestando el servicio en la relación laboral. Dicha licencia no será descontada del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente. La duración de la licencia debe ser

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

convenida entre QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador en cada evento, según lo estipulado en el presente reglamento y las políticas de QUALITY TECH INSTITUTE, así mismo, el trabajador deberá dar aviso a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, antes o después de ocurrir los hechos según lo permitan las circunstancias, acompañado de las pruebas que acrediten los hechos. (Sentencia C-930 de 09).

5. ASISTENCIA A CITAS MÉDICAS: Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador con certificado previo, incluyendo explícitamente aquellos casos para el diagnóstico y tratamiento de la endometriosis.

6. OBLIGACIONES ESCOLARES: Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

7. CITACIONES JUDICIALES: Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

8. INCENTIVO USO DE BICICLETA: Un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo para aquellos empleados que certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo

PARAGRAFO 1: En caso de acontecimientos especiales, el trabajador debe informar con anterioridad o posterioridad el hecho que lo constituye según lo permitan las circunstancias, y acreditarlo a través de algún medio probatorio, salvo que se trate de hechos suficientemente conocidos.

PARÁGRAFO 2: QUALITY TECH INSTITUTE sancionará de acuerdo a la Ley y el reglamento, las ausencias del trabajador en las cuales éste no aduzca calamidad doméstica comprobada o cuando el trabajador no avise dentro de los términos de este procedimiento o se tome más tiempo del permiso concedido o engañe a QUALITY TECH INSTITUTE con falsas justificaciones.

9. NO SON TOMADOS COMO CALAMIDAD DOMÉSTICA: Los permisos solicitados por los trabajadores para citas médicas, citas odontológicas y exámenes médicos programados con anticipación, estos deberán ser concedidos al trabajador y el tiempo empleado en este, no serán descontado del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente.

Para la asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo expresado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de QUALITY TECH INSTITUTE.

PROCEDIMIENTO PARA CONCEDER LOS PERMISOS:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- a) El Trabajador solicitará el permiso a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica de forma escrita y mínimo con ocho (8) días de antelación.
- b) La Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica autoriza el permiso de forma escrita, realizando el acuerdo sobre la compensación del tiempo si diera a lugar, el cual debe ser del mismo periodo solicitado y en horas distintas de su jornada ordinaria en caso de ser necesario.
- c) La Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica enviará un correo a la Gerencia General informando el permiso, el tiempo y la forma de compensarlo si es el caso.
- d) La Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica diligenciará la planilla de control de ausentismo y deberá ser enviada los primeros diez (10) días de cada mes al Área de SST de QUALITY TECH INSTITUTE, a fin de llevar el control de los indicadores de ausentismo.

PARÁGRAFO: Cualquiera sea el motivo del permiso o ausentismo del puesto de trabajo, el trabajador deberá informar por escrito a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, teniendo como base lo estipulado en el Decreto 1295 de 1994, Resolución 1401 de 1997, Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1562 de 2012, los cuales establecen la obligatoriedad de llevar el control de los indicadores de ausentismo y accidentalidad de QUALITY TECH INSTITUTE.

10. ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA: En este caso, el trabajador deberá presentar la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo, la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina; el tiempo empleado en este, no será descontado del salario, ni tampoco se exigirá la reposición del tiempo ausente.

PROCEDIMIENTO PARA SU PERMISO:

- a) El Trabajador solicitará el permiso a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica de forma escrita y mínimo con ocho (8) días de antelación. Estos ocho (8) días de antelación, solo serán excluidos cuando se trate de alguna consulta prioritaria.
- b) Inmediatamente después de asistir a la cita médica o a más tardar al día hábil siguiente, el trabajador entregará a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica el certificado emitido por la E.P.S. en el que conste la fecha y hora de salida de la cita médica, odontológica o aquellas que se deriven de una consulta de este tipo como radiografías, exámenes médicos, evaluaciones, terapias, entre otras.

En caso de presentar incapacidad otorgada por la E.P.S., esta debe ser reportada inmediatamente a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica con el fin de que estas puedan ser tramitadas oportunamente y evitar así contratiempos. Al regreso de la incapacidad, el trabajador deberá presentar el documento

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

original para ser archivado en la dependencia respectiva.

11. LICENCIA REMUNERADA COMPENSABLE: QUALITY TECH INSTITUTE podrá conceder licencias remuneradas cuando así lo consideren, razón por la cual las partes podrían concertar el otorgamiento de dichas licencias pudiendo acordar un sistema de compensación que le permita al trabajador disfrutar del descanso durante el término de la licencia para que con posteridad labore en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas con el propósito de compensar el tiempo concedido mediante dicha licencia remunerada. (Circular 033 de 2020 del Ministerio de Trabajo).

12. LICENCIA NO REMUNERADA: QUALITY TECH INSTITUTE podrá conceder permisos especiales o licencias no remuneradas siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores con los efectos previstos en el ordinal 4o del artículo 51 y en el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo. Los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado de las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.

Los trabajadores no podrán emplear en los permisos concedidos, más del tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, QUALITY TECH INSTITUTE dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada, mediante el cumplimiento del debido proceso estipulado en el presente Reglamento Interno de Trabajo en su Artículo 85.

13. PROTECCIÓN A LA FAMILIA DEL TRABAJADOR: Con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia del trabajador en actividades dirigidas a los miembros de la familia para acceder a programas de subsidio, salud, recreación deporte y emprendimiento; QUALITY TECH INSTITUTE deberá adecuar los horarios laborales a sus trabajadores para facilitar el acercamiento del mismo con su cónyuge, compañero permanente o familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que se encuentren en alguna situación de discapacidad y que dependan de su ayuda o cuidado. También será obligación de QUALITY TECH INSTITUTE, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus trabajadores puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por QUALITY TECH INSTITUTE o por la caja de compensación familiar, sin que esto afecte el descanso remunerado obligatorio o las facilidades en el horario previamente convenidas entre las partes.

Así mismo, esta Ley institucionaliza el día 15 de mayo como el día sin redes, por lo cual, QUALITY TECH INSTITUTE, los operadores de telecomunicaciones de internet y telefonía móvil promoverán mensajes que durante ese día inviten a los usuarios a no usar la comunicación virtual y a dedicarles tiempo de calidad a los miembros de su núcleo familiar. (Ley 1857 del 26-07-17):

PARÁGRAFO: Cuando QUALITY TECH INSTITUTE establezca una jornada laboral de 42

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

horas semanales para sus trabajadores, quedará eximida de la obligación de fomentar y un día de trabajo cada semestre, en el cual sus colaboradores puedan disfrutar de tiempo junto a sus familiares.

14. PERMISO PARA SER CENSADO: El Censo Nacional de Población y de Vivienda constituye una actividad de investigación dirigida a recabar, procesar, analizar y difundir información básica para contribuir al desarrollo económico, social, científico y tecnológico del país. El trabajador censado, debe presentar a QUALITY TECH INSTITUTE el codificado censal expedido por el DANE para justificar su ausencia laboral en razón de haber atendido el censo. Así mismo, QUALITY TECH INSTITUTE no podrá descontar de su salario el tiempo utilizado en ello, ni exigirá la reposición del tiempo ausente de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1899 de 2017.

15. LEY DE LUTO: QUALITY TECH INSTITUTE concederá al trabajador en caso de fallecimiento de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009).

PRIMER Y SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD:

- a) Padres
- b) Hijos
- c) Hermanos
- d) Abuelos
- e) Nietos

PRIMER GRADO DE AFINIDAD:

- a) Cónyuge o pareja sentimental
- b) Padres del cónyuge
- c) Hijos extramatrimoniales del cónyuge

PRIMER GRADO CIVIL:

- a) Padres adoptivos
- b) Hijos adoptivos

REQUISITOS PARA OTORGAR LA LICENCIA POR LUTO: Este hecho deberá demostrarse mediante los documentos expedidos por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, entre ellos, deberá aportar los siguientes:

1. Copia del certificado de defunción.
2. Registro civil de nacimiento del fallecido y en si es necesario, del trabajador.
3. Copia del certificado de matrimonio civil o religioso para el caso del cónyuge.
4. Documento notariado sobre convivencia para el caso de compañero permanente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

16. LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada y las dieciséis (16) semanas posteriores. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Si el parto es múltiple, se otorgará dos (2) semanas más a la licencia. (Ley 1822 de 2017).

Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar a QUALITY TECH INSTITUTE, un certificado médico en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto.
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia teniendo en cuenta que por lo menos ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

17. PARTO MÚLTIPLE O NACIMIENTO DE HIJO CON DISCAPACIDAD: Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. (Art. 236 Literal 5 del CST).

18. NACIMIENTO DE NIÑOS PREMATUROS: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 18 semanas, o sea, la madre deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad. (Ley 1822 2017, Art. 1, Lit. 5).

19. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de (2) dos a (4) cuatro semanas remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido para la licencia de maternidad posparto. (Art. 237 del C.S.T).

PARÁGRAFO: Para disfrutar de la licencia, la trabajadora debe presentar a QUALITY TECH INSTITUTE un certificado médico que indique lo siguiente:

- a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.
- b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora expedida por la E.P.S.

20. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: QUALITY TECH

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

INSTITUTE concederá a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando la trabajadora se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. (Art. 238 C.S.T y Ley 2306 de 2023).

PARÁGRAFO 1: QUALITY TECH INSTITUTE concederá más descansos de los establecidos en el inciso anterior, siempre y cuando la trabajadora presente el certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos. Así mismo, QUALITY TECH INSTITUTE deberá establecer un espacio acondicionado y digno en donde la trabajadora pueda guardar al niño.

PARÁGRAFO 2: QUALITY TECH INSTITUTE puede contratar con las instituciones de protección infantil el inciso del parágrafo 1.

21. ABANDONO, ENFERMEDAD GRAVE QUE IMPIDA EL DISFRUTE DE LA LICENCIA O MUERTE DE LA MADRE: Cuando la madre trabajadora no pueda disfrutar total o parcialmente de la licencia de maternidad por fallecimiento, enfermedad grave que le impida el ejercicio de su rol materno, o por abandono del recién nacido, el padre tendrá derecho a disfrutar de la totalidad o del tiempo restante de dicha licencia, en virtud del principio del interés superior del menor y conforme a lo dispuesto por la ley y la jurisprudencia vigente.

En estos casos, será la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentre afiliado el padre quien asumirá el reconocimiento y pago de la licencia, independientemente de que el padre y la madre se encuentren vinculados a empresas diferentes.

Por ejemplo:

- Si la madre fallece durante el parto, el padre tendrá derecho a la licencia completa de dieciocho (18) semanas.
- Si la madre fallece o se incapacita de manera definitiva durante el disfrute de la licencia, el padre podrá disfrutar el tiempo restante.
- En caso de abandono del menor por parte de la madre, se procederá en los mismos términos.

QUALITY brindará el acompañamiento necesario para que el trabajador pueda gestionar este derecho ante su EPS, siempre que se alleguen los documentos que soporten la causal que impide a la madre el disfrute de la licencia..

22. ADOPCIÓN DE SALAS AMIGAS PARA LA FAMILIA LACTANTE: QUALITY TECH INSTITUTE adecuará un espacio acondicionado y digno para que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia puedan extraer la leche materna, asegurando su adecuada conservación durante la jornada laboral. QUALITY TECH INSTITUTE deberá

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

garantizar las condiciones adecuadas de las salas amigas para la extracción y conservación de la leche materna bajo normas técnicas de seguridad, para que la trabajadora lactante pueda transportarla al hogar y disponer de ella y así alimentar al bebe en ausencia temporal de la madre. (Ley 1823 de 2017).

23. LEY ISAAC (Ley 2174 de 2021): Se reconocerá una licencia remunerada a cargo de la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, de 10 días hábiles al año, a uno de los padres trabajadores, con el fin de que puedan cuidar al menor de 12 años que padezca una enfermedad terminal o condición de igual naturaleza (de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014 o la que la sustituya o complemente), así como un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave que requiera cuidados permanentes o cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

Para ello, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- La licencia remunerada que se otorga por QUALITY TECH INSTITUTE, y debe adoptarse por mutuo acuerdo entre QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador.
- Se otorga a uno de los padres o quien detente el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años que padezca una enfermedad terminal o condición de igual naturaleza.
- La licencia remunerada será concedida por QUALITY TECH INSTITUTE, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.
- La licencia no puede ser reconocida en forma concomitante a los padres.
- El trabajador que tenga la custodia y cuidado personal de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal, de común acuerdo con QUALITY TECH INSTITUTE, puede solicitar desarrollar su labor a través de teletrabajo o en su defecto, de trabajo en casa, siempre que sus funciones así lo permitan. Ello sin perjuicio del otorgamiento de esta licencia.

El trabajador solicitante, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Solicitud por escrito de la necesidad de la licencia remunerada en donde manifiesta la custodia y cuidado del hijo menor.
- Registro Civil del Menor de edad.
- Certificación del médico tratante de la condición o enfermedad terminal del menor con la constancia de la necesidad de acompañamiento.

24. LICENCIA DE PATERNIDAD: QUALITY TECH INSTITUTE deberá permitir al trabajador el disfrute de una licencia de paternidad de dos (2) semanas conforme lo previsto en la Ley 2114 de 2021. Esta licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, para lo cual se deberá presentar ante la respectiva EPS el registro civil de nacimiento a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del niño(a).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

1. Así mismo, se concederá al trabajador el disfrute de la **licencia parental compartida** de que trata la Ley 2114 de 2021, por la cual los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, conforme a las siguientes condiciones:

a) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

b) La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

c) En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

d) La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo de QUALITY TECH INSTITUTE o la EPS, acorde con la normatividad vigente.

2. Los beneficiarios de la licencia parental compartida deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el registro civil de nacimiento el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del niño(a).

b) Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de la licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante QUALITY TECH INSTITUTE, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del niño(a).

c) El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

d) Los padres deberán presentar ante QUALITY TECH INSTITUTE un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer o la constancia del nacimiento del niño(a). b) La indicación del día probable del parto o la fecha de nacimiento del menor. c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

e) No podrán optar por la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados por los delitos señalados en la Ley 2114 de 2021 o que tengan vigente una medida de protección en su contra.

3. Conceder al trabajador, cuando así lo considere viable, el disfrute de la **licencia parental flexible de tiempo parcial**, por la cual la madre y/o el padre podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período seleccionado, según las siguientes condiciones:

a) El padre podrá usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; la madre, antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

b) El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente, deberán ser continuos salvo que medie acuerdo entre QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador.

c) Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente a cargo de QUALITY TECH INSTITUTE o la EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

d) La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en la Ley 2114 de 2021.

4. El trabajador beneficiario de la licencia parental flexible deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del niño(a).

b) Debe existir mutuo acuerdo entre QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador, acuerdo que deberá ir acompañado de un certificado médico en donde conste: a) El estado de embarazo o la constancia del nacimiento. b) La indicación del día probable del parto o indicación de la fecha del parto. c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con QUALITY TECH INSTITUTE a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. QUALITY TECH INSTITUTE deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

25. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A TRABAJADOR QUE TENGA A SU CARGO CÓNYUGE EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA: Sentencia de exequibilidad condicionada al numeral primero del artículo 239 y numeral primero del artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que las prohibiciones de despido se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañera permanente o pareja sentimental de mujer en período de embarazo o lactancia y que sea beneficiaria de aquel. La protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador al cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños. (Sentencia C-005 de 2017).

CAPÍTULO XII SALARIO, LUGAR Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 56o. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:

1. QUALITY TECH INSTITUTE 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 vigente o el fijado entre las partes.
2. De acuerdo al Artículo 50 del C.S.T., en el cual se consagra que las partes puedan revisar el contrato de trabajo cuando "sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica", entre las partes podrán acordar una remuneración inferior a la pactada originalmente siempre y cuando se garantice el salario mínimo legal mensual vigente y los demás derechos derivados de este.
3. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador como prima ocasional, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades y lo que reciba en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes como beneficios habituales u ocasionales acordados convencional y contractualmente, u otorgados en forma extralegal por QUALITY TECH INSTITUTE cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie como alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.
4. 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 vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

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, suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a QUALITY TECH INSTITUTE que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, es decir, tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Este salario no estará exento de las cotizaciones a los parafiscales. 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.

ARTÍCULO 57o. SALARIO EN ESPECIE:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio tales como, la alimentación, habitación o vestuario que QUALITY TECH INSTITUTE suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 o la normatividad vigente que la regule.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real, se estimará pericialmente sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal vigente, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 58o. JORNAL Y SUELDO: Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo el que se estipula por periodos mayores.

ARTÍCULO 59o. LUGAR DE PAGO: Salvo estipulación en contrario por escrito, el pago de los salarios se hará donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después de culminar su jornada laboral.

ARTÍCULO 60o. A QUIEN SE HACE EL PAGO Y DÍAS DE PAGO: Salvo casos en que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito. El pago del salario de los trabajadores será remunerado de la siguiente forma:

QUALITY TECH INSTITUTE acordará el salario con el trabajador en periodos quincenales, los días cinco (5) y veinte (20) de cada mes, que se paga en dinero por medio de transferencia bancaria. El certificado de la transferencia será soporte valido como pago a la nómina del trabajador.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PARAGRAFO 1: El pago del trabajo suplementario o de Horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado a más tardar con el salario del periodo siguiente.

PARAGRAFO 2: Los reclamos originados por equivocaciones en el cómputo de la remuneración de la quincena respectiva, se harán por el interesado al día siguiente hábil del pago correspondiente, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador de reclamar dentro de los términos que la Ley señala.

PARAGRAFO 3: En QUALITY TECH INSTITUTE no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XIII

SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 61o. SERVICIOS MÉDICOS: Los servicios médicos que requieren los trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE serán prestados bien por la E.P.S, seleccionada por el trabajador para las contingencias de enfermedad general, maternidad o bien por la A.R.L, elegida por QUALITY TECH INSTITUTE para lo correspondiente a los accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

ARTÍCULO 62o. AVISO A QUALITY TECH INSTITUTE SOBRE LA ENFERMEDAD: Todo trabajador en el transcurso del mismo día en que se sienta enfermo, salvo imposibilidad comprobada, deberá comunicárselo a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no el trabajo y en su caso determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no da aviso oportuno o no se somete a las prescripciones o al examen médico que se le haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, salvo demostración de que estuvo en absoluta imposibilidad de dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 63o. ENFERMEDADES QUE REQUIERAN ESPECIAL ATENCIÓN: El trabajador deberá someterse a las obligaciones estipuladas en los protocolos de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención elaborados por QUALITY TECH INSTITUTE.

ARTÍCULO 64o. El trabajador que solicite atención médica a la E.P.S. al cual se encuentre afiliado, deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Como justificación para faltar al trabajo, solo se acepta la constancia de incapacidad otorgada por el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el trabajador, mediante aviso en

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

el canal establecido para estos fines. No se aceptará por tal como excusa, la simple manifestación del trabajador de que su ausencia se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico, como tampoco la certificación que al respecto expida médicos particulares y seguros de medicina prepagada, aun cuando sean del mismo operador de la E.P.S.

2. Cuando el médico de la E.P.S. a la cual esté inscrito el trabajador lo incapacite para trabajar, éste deberá dar aviso oportuno a QUALITY TECH INSTITUTE a más tardar el mismo día o al día siguiente, indicando el tiempo de la incapacidad que se le ha dado, todo sin perjuicio de la presentación oportuna de la constancia de que trata el numeral anterior.

3. El auxilio por incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hace la E.P.S. a sus afiliados cotizantes no pensionados por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

a) Conforme lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999, a cargo de QUALITY TECH INSTITUTE estará el pago los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general.

b) Será a cargo de la E.P.S. donde se encuentre afiliado el trabajador, el reconocimiento de la incapacidad comprobada para desempeñar sus labores de origen común que se genere del día tercero (3) al día ciento ochenta (180). La incapacidad que se genere del día tercero (3) al día noventa (90) la E.P.S. reconocerá un subsidio monetario equivalente a las dos terceras (2/3) partes del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Cuando la incapacidad se genere del día noventa y uno (91) al día ciento ochenta (180), la E.P.S. reconocerá un subsidio monetario equivalente al cincuenta por ciento (50%) del salario sin que este pueda ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Dicha incapacidad será reconocida por QUALITY TECH INSTITUTE en caso de no pago por parte de la respectiva E.P.S. (Art. 227 del C.S.T).

c) Cumplidos los 180 días continuos de incapacidad temporal, será el Fondo de Pensiones a quien corresponde el pago de la prestación económica subsidio por incapacidad temporal otorgado por la E.P.S. en los primeros 180 días de incapacidad. Esta prestación regirá mientras se produce la calificación de invalidez por parte de la Junta de Calificación de Invalidez, o se determina la imposibilidad de continuar el tratamiento conforme lo establecido en el Art. 23 del Decreto 2463 de 2001.

4. Cuando el trabajador se encuentre en tratamiento médico, las fechas de las citas programadas deberán ser informadas por lo menos con ocho (8) días de anticipación a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, para que éste conceda el permiso necesario a que haya lugar, y se proceda a tomar las medidas necesarias para que las actividades laborales no se perjudiquen debido a su ausencia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

5. En todo caso y aún en el que no fuere incapacitado, el trabajador que concurra a los servicios de la E.P.S., estará obligado a comprobar el tiempo empleado en la consulta por medio de una certificación expedida por el médico que lo atendió, y deberá notificarlo a QUALITY TECH INSTITUTE mediante aviso en el canal establecido para estos fines.

ARTÍCULO 65o. INSTRUCCIONES Y TRATAMIENTOS MÉDICOS: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene QUALITY TECH INSTITUTE en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, fuera de las sanciones disciplinarias a que hubiere lugar. Queda prohibida la exigencia de pruebas serológicas para determinar la infección por el VIH, tampoco se puede exigir la Abreu grafía Pulmonar y la práctica de la prueba de embarazo.

ARTÍCULO 66o. EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES: El Examen Médico Ocupacional se define con el acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones según caso.

Los exámenes ocupacionales que debe realizar QUALITY TECH INSTITUTE en forma obligatoria son como mínimo, los siguientes:

- a) Evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso.
- b) Evaluación médica ocupacional periódica (programadas o por cambios de ocupación).
- c) Evaluación médica post-incapacidad o por reintegro.
- d) Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

ARTÍCULO 67o. A continuación, se describe el detalle de cada una de ellos:

1. EVALUACIÓN MÉDICA PRE-OCUPACIONAL O DE PRE-INGRESO: Son aquellas que realiza QUALITY TECH INSTITUTE para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

2. EVALUACIÓN MÉDICA OCUPACIONAL PERIÓDICA: Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

a) **Evaluación médica periódica programada:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer medidas preventivas.

b) **Evaluación médica por cambios de ocupación:** QUALITY TECH INSTITUTE tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo en los que se detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia.

3. EVALUACIÓN MÉDICA POST-INCAPACIDAD O POR REINTEGRO: QUALITY TECH INSTITUTE, ordenará la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

4. EVALUACIÓN MÉDICA POST-OCUPACIONAL O DE EGRESO: QUALITY TECH INSTITUTE realizará una evaluación médico ocupacional cuando el trabajador termina la relación laboral. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso, se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales no diagnosticados ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, QUALITY TECH INSTITUTE elaborará y presentará el correspondiente reporte a las entidades administradoras, las cuales deberán iniciar la determinación del origen.

PARÁGRAFO 1: El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo de QUALITY TECH INSTITUTE.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PARÁGRAFO 2: En ningún caso QUALITY TECH INSTITUTE podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional de los trabajadores.

PARÁGRAFO 3: Si el trabajador decide no realizarse el examen médico ocupacional de egreso, QUALITY TECH INSTITUTE queda libre de responsabilidades si, llegado el caso, el trabajador sufre futuras enfermedades.

ARTÍCULO 68o. MEDIDAS DE SEGURIDAD OBLIGATORIAS: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en especial las que ordene QUALITY TECH INSTITUTE, así como los programas integrados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 del Decreto 1072 de 2015) o normas posteriores vigentes, a fin de prevenir las enfermedades y los riesgos generados por el manejo de los elementos de trabajo o en el desarrollo de las actividades, especialmente para evitar accidentes laborales.

El trabajador deberá tener en cuenta los siguientes aspectos para la prevención de riesgos laborales:

1. El trabajador deberá someterse a los exámenes médicos ocupacionales que prescriba QUALITY TECH INSTITUTE en los periodos previamente fijados.
2. El trabajador deberá someterse a las prescripciones y tratamientos preventivos determinados por QUALITY TECH INSTITUTE. En caso de enfermedad, se atenderá fielmente las instrucciones y tratamientos del médico especialista en salud ocupacional correspondiente.
3. Al ingresar a su puesto de trabajo, el trabajador deberá verificar los siguientes aspectos: equipos y enseres, mobiliario, bienes u otros elementos e informar a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, cualquier hecho o circunstancia que se considere peligrosa.
4. No distraerse ni distraer la atención de otros compañeros en forma tal que los exponga a riesgos o accidentes de trabajo.
5. Respetar los avisos de seguridad y rótulos que señalen lugares peligrosos y no cambiarlos de ubicación sin la autorización expresa de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Dar aviso oportuno en el evento en que se produzca o se propague fuego u otra circunstancia peligrosa, y de ser el caso, solicitar auxilio inmediato dando las señales de alarma y prestando su colaboración para neutralizar cualquier siniestro.
7. Dar fiel cumplimiento a la Ley que prohíbe fumar en lugares públicos o cerrados. (Ley 1335 de 2009 o norma posterior vigente).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

8. Desconectar, proteger y/o guardar equipos o elementos de trabajo al concluir las labores o actividades.
9. El cumplimiento de los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que imparta QUALITY TECH INSTITUTE y la ARL.

PARÁGRAFO 1: QUALITY TECH INSTITUTE dispondrá lo necesario para que se mantengan completamente libres de obstáculos las áreas de trabajo o de circulación en las cuales se encuentran ubicados los extintores contra incendio o los hidrantes.

PARÁGRAFO 2: Los trabajadores y terceros que pretendan ingresar a QUALITY TECH INSTITUTE, tienen la obligación de someterse a los diversos sistemas de control de seguridad, registro y vigilancia que se implementen con fines de seguridad y protección, tanto del personal como de los bienes e instalaciones, por lo cual, facilitarán la revisión de sus pertenencias, bolsos, maletines, vehículos u otros que les sean requeridos, siempre que estas no lesionen su dignidad o violen cualquier derecho a la intimidad.

ARTÍCULO 69o. PRIMEROS AUXILIOS, RESPONSABILIDAD Y REGISTRO: En caso de accidente de trabajo, la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica y el área de Seguridad y Salud en el trabajo ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere o a uno particular si fuere necesario, y tomará todas las 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 Artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 ante la E.P.S y la A.L que igualmente se sujetaran a la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1, o normas posteriores vigentes.

QUALITY TECH INSTITUTE no responderá por ningún accidente que haya sido provocado deliberadamente o por culpa del trabajador. En estos casos, su responsabilidad se limita a la prestación de los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente si el trabajador no da aviso oportuno a QUALITY TECH INSTITUTE sobre el accidente sin causa justificada. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica y área de Seguridad y Salud en el Trabajo para que éstos procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica, tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo de Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

QUALITY TECH INSTITUTE llevará un control de los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores. En este registro, se consignará la fecha y hora del accidente, área dentro de

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

las instalaciones y circunstancias en que ocurrió, el nombre de los testigos del mismo y en forma sintética, lo que éstos pueden declarar sobre el hecho. Así mismo, este evento tendrá el tratamiento contemplado en el Art. 62 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1401 de 2007.

ARTÍCULO 70o. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: QUALITY TECH INSTITUTE y los trabajadores se someterán a las normas establecidas en el reglamento de Higiene y Seguridad de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del trabajo o demás normas posteriores vigentes.

PARÁGRAFO: De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Artículo 2.2.4.1.3, Artículo 2.2.4.6.1 y Artículo 2.2.4.11.1 del Decreto 1072 de 2015, legislación vigente sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales, pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto antes mencionado.

ARTÍCULO 71o. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO INDEBIDO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: El trabajador que llegue al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier sustancia psicoactiva, alucinógena o que sea sorprendido consumiendo alguna de estas sustancias dentro de las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE o durante la realización de las actividades, no se le permitirá laborar. Las sanciones serán determinadas con base en lo establecido en la escala de faltas y sanciones disciplinarias del presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 1: Si durante la investigación de un accidente o incidente se comprueba por medio de exámenes médicos que el trabajador involucrado o responsable del accidente se encontraba bajo los efectos de alcohol, sustancias psicoactivas o alucinógenas, se considerará FALTA GRAVE y se seguirá el proceso disciplinario establecido en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 72o. El hecho de que un trabajador se niegue a realizarse un examen de alcoholemia, puede ser un indicio del estado de embriaguez, No requiere prueba solemne. El presentarse al trabajo en estado de embriaguez puede constituir justa causa de despido si se considera grave por el juzgador o si ha sido estipulada como tal, en convención colectiva, pacto colectivo, contrato de trabajo o reglamento interno de trabajo. El trabajador puede negarse al examen de alcoholemia cuando no existen garantías para determinar con plena fiabilidad su estado, pero debe de poner de presente esta circunstancia al momento de la realización de la prueba. QUALITY TECH INSTITUTE puede tener dispositivos que le permitan medir el grado de ebriedad en que se presentan los trabajadores, lo que constituye una carga legítima no invasiva de derechos fundamentales. La gravedad de la conducta y la proporcionalidad de la decisión de despido por presentarse en estado de embriaguez deben ser examinadas en cada caso en particular, atendiendo factores como la labor, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la actividad.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

La prohibición de presentarse en estado de embriaguez tiene como finalidad la prestación del servicio en óptimas condiciones y la prevención de riesgos para su salud. (Sentencia SL8002 de 2014).

CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 73o. DEBERES GENERALES DEL TRABAJADOR: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe, las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual fue contratado, las cuales suponen la realización del trabajo ciñéndose a las normas o procedimientos técnicos del cargo respectivo y al cumplimiento de todas las indicaciones o instrucciones que se le hubieren impartido. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo y clientes de QUALITY TECH INSTITUTE.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución del trabajo.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de QUALITY TECH INSTITUTE.
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. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de QUALITY TECH INSTITUTE.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica para el manejo de los instrumentos de trabajo y evitar los accidentes laborales.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros e interrumpir sus funciones.
10. Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo, reglamentos especiales que tenga establecidos o

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

establezca QUALITY TECH INSTITUTE, políticas y normas establecidas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales procuran minimizar los riesgos que se puedan presentar en el desarrollo de sus actividades

11. Ser verídico en todo caso.
12. Guardar la más estricta reserva de cuanto vea o escuche dentro del lugar de trabajo y en forma muy especial, en lo que se refiere a medidas disciplinarias para con los demás compañeros.
13. Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, proveedores, contratistas y trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE.
14. Desarrollar un alto sentido de pertenencia y promoverlo en todo el equipo de trabajo.
15. Socializar con los compañeros, las situaciones que pueden enriquecer y mejorar los procesos laborales.
16. Velar por el mantenimiento del orden y aseo de su puesto de trabajo.
17. Conocer y estar permanentemente actualizados en todas las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de QUALITY TECH INSTITUTE acatando el conducto regular con sus superiores.
18. Cualquier otro deber que por escrito, QUALITY TECH INSTITUTE le informe al trabajador.

PARÁGRAFO 1: Es viable que QUALITY TECH INSTITUTE según los requerimientos de las labores, establezca en este capítulo, deberes adicionales o diferentes de los enumerados en el presente reglamento. En todo caso, tales prescripciones no pueden afectar el "honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador", (Art. 1, ordinal b, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: Se deja expresamente establecido que los directores o trabajadores no pueden ser agentes de autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de policía, ni darle órdenes ni suministrarles alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacerles incentivos. (Art. 126 del C.S.T).

CAPÍTULO XV USO Y ACUERDO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

ARTÍCULO 74o. QUALITY TECH INSTITUTE considera necesario garantizar la protección de sus intereses corporativos y permitir un control sobre el desempeño laboral de los trabajadores, por lo cual, se instalará cámaras de video dentro de las oficinas y zonas de acceso y tránsito, siempre y cuando se atiendan las prescripciones de orden y seguridad

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

establecidas en este reglamento y no se atente contra la intimidad personal y la privacidad del trabajador.

Así mismo, en cuanto al uso de los medios tecnológicos, QUALITY TECH INSTITUTE tiene como finalidad establecer los términos que regirá el uso y la protección de la información y/o tratamiento de datos entre las partes, como lo son las cámaras de video, redes sociales y correos electrónicos corporativos; por lo anterior, se firmará la autorización del acuerdo de medios tecnológicos con todos los trabajadores para hacer uso de cualquier tipo de información obtenida por estos medios.

Si QUALITY TECH INSTITUTE, empleando sus medios tecnológicos, llegase a evidenciar cualquier acto de sabotaje, suplantación, fraude o daño intencional directo o indirecto a la integridad, estado o buen nombre de QUALITY TECH INSTITUTE, esto se tomará como una falta grave al Reglamento Interno de Trabajo y será sancionada conforme lo estipule el presente documento y el contrato individual de trabajo, so pena de los demás trámites legales a los que se deba proceder QUALITY TECH INSTITUTE por el acto incurrido.

CAPÍTULO XVI

POLÍTICA AL SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTION DEL RIESGO LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO – SAGRILAF

ARTÍCULO 75o. QUALITY TECH INSTITUTE promueve de forma permanente, la cultura de la prevención del Lavado de Activos y el Financiamiento del Terrorismo para evitar que los trabajadores, contratistas, proveedores y clientes utilicen la operación comercial con fines delictivos o que personas inescrupulosas en la prestación del servicio que estén relacionados con el desarrollo de la actividad económica de QUALITY TECH INSTITUTE, utilicen sea con la intención de aplicar bienes provenientes de ilícitos con el fin de contribuir financieramente al terrorismo o se aprovechen de la actividad comercial que se desarrolla para lograr fines no deseados en el país.

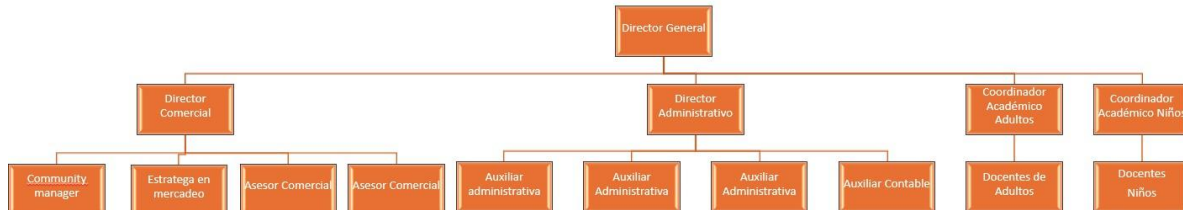
CAPÍTULO XVII

JERARQUÍA

ARTÍCULO 76o. JERARQUÍA: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en QUALITY TECH INSTITUTE, es el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



PARÁGRAFO 1: De los cargos existentes en QUALITY TECH INSTITUTE, tienen autoridad y facultad de impartir órdenes e imponer sanciones disciplinarias la Dirección General o a quien se deleguen tales funciones. QUALITY TECH INSTITUTE podrá variar el orden jerárquico cuando las circunstancias o las necesidades administrativas o técnicas así lo requieran.

PARÁGRAFO 2: QUALITY TECH INSTITUTE podrá en cualquier momento modificar su estructura jerárquica, sus líneas de autoridad y representación, denominación de cargos y extensión o disminución de las funciones de éstos, sin que el trabajador pueda desconocer o incumplir las normas que se dicten, en tal sentido, so pena de incurrir en grave indisciplina.

CAPÍTULO XVIII

OBLIGACIONES PARA QUALITY TECH INSTITUTE Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 77o. OBLIGACIONES PARA QUALITY TECH INSTITUTE:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados necesarios para la realización de las labores.
2. QUALITY TECH INSTITUTE proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgo en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y la Dirección General de QUALITY TECH INSTITUTE con el fin de identificar las acciones de mejora. (Artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015).
3. Procurar a los trabajadores, los elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad física y la salud mental.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

4. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo. Para este efecto, QUALITY TECH INSTITUTE mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones y periodos convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 55 de éste Reglamento.
8. 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. A la expiración del contrato, QUALITY TECH INSTITUTE lo remite a practicar el examen de egreso y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables hasta por un salario mínimo para el desplazamiento, si para prestar su servicio, lo hizo cambiar ciudad de residencia. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Cumplir los preceptos del presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
11. QUALITY TECH INSTITUTE suministrará cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor a los trabajadores cuya remuneración sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente y que hayan cumplido más de tres (3) meses de servicio continuo. (Artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1072 de 2015). Si el trabajador se encuentra incapacitado por un término mayor a tres (3) meses, éste no tendrá derecho de recibir dotación, por tanto, el objeto de la dotación es utilizarla para el desarrollo de las funciones propias del cargo, y ésta perdería su objeto si el trabajador no se encuentra prestando el servicio. Así lo indica el Concepto 89117 de 2016 emitido por Ministerio de Trabajo. El trabajador se obliga a destinar su uso en las labores contratadas y en el caso de que así no lo hiciere, QUALITY TECH INSTITUTE quedará eximido de hacerle el suministro de una nueva dotación en el período siguiente. Igualmente queda prohibido pagar en dinero, el derecho de recibir dotación.
12. Llevar al día los registros de Horas Extras de los trabajadores.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

13. Conservar el puesto a las trabajadoras que están disfrutando de la licencia remunerada por motivo del parto, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que QUALITY TECH INSTITUTE comunique a la trabajadora en tales períodos, o que, si acude a un preaviso, este expire durante las licencias mencionadas.
14. Brindar a los trabajadores una formación adecuada y apropiada, así como instrucciones comprensibles en materia de seguridad y de salud en el trabajo y cualquier orientación o supervisión necesaria, en especial, información sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección, teniendo en cuenta su nivel de instrucción.
15. Tomar las medidas necesarias inmediatas para suspender cualquier operación que ponga en peligro inminente y grave, la seguridad y salud de los trabajadores.
16. QUALITY TECH INSTITUTE atender los primeros auxilios.
17. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
18. QUALITY TECH INSTITUTE está obligada a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. (Artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015).
19. Garantizar al trabajador la libre asociación en consonancia con el Art. 12 del C.S.T, la Constitución Nacional y las demás Leyes.
20. Constituir un comité de convivencia laboral que se encargue de atender las quejas o reclamos presentadas por los trabajadores sobre conductas que constituyan presunto acoso laboral.
21. Informar las novedades laborales de sus trabajadores en la entidad en la cual están afiliados, en materias tales como, el nivel de ingresos y sus cambios, las vinculaciones y retiros de sus trabajadores, así mismo, informar a los trabajadores sobre las garantías y las obligaciones que les asisten en el sistema de seguridad social en salud. (Artículo 2.2.4.3.6 del Decreto 1072 de 2015).
22. QUALITY TECH INSTITUTE implementa el protocolo de Bioseguridad para prevenir y mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención, y así garantizar el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

23. Dar cumplimiento a la sentencia C-593 del 2014 de la Corte Constitucional, en el sentido de establecer y publicar el procedimiento disciplinario de QUALITY TECH INSTITUTE, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores. Seguir un debido proceso a todos los trabajadores para la comprobación de las faltas estipuladas como graves por parte de estos.

24. Informar y suministrar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos, de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible, de espacio para los teletrabajadores o los trabajadores que realicen trabajo en casa o trabajo remoto.

25. Hacer el reporte de los accidentes laborales graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Empresas Promotoras de Salud (E.P.S.) y lo establecido en el Art. 4 del decreto 1530 de 1996.

26. Adelantar en caso de muerte por enfermedad laboral o accidente de trabajo, junto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, la investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL correspondiente, en los formatos que para tal fin esta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

27. Cumplir con los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo determinado en el Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015.

28. Garantizar la disponibilidad de personal responsable de seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo, quienes deberán:

- Informar a la Dirección General sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la participación de todos los miembros de QUALITY TECH INSTITUTE en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Involucrar todos los aspectos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en QUALITY TECH INSTITUTE.
- Identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales y plasmarla en una matriz legal, la cual deberá estar actualizada de acuerdo a las nuevas disposiciones legales aplicables a QUALITY TECH INSTITUTE.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

29. Cumplir cualquiera de los lineamientos estipulados en el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 78o. SON OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR: Los trabajadores deben de cumplir en la vigencia del contrato laboral, las obligaciones que se imparten en el Código Sustantivo del Trabajo y en especiales, las fijadas en el presente reglamento como las siguientes:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta QUALITY TECH INSTITUTE.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa de QUALITY TECH INSTITUTE, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a QUALITY TECH INSTITUTE, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Los trabajadores de conformidad con la normatividad vigente, tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades (Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015):
 - a) Procurar el cuidado integral de su salud.
 - b) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
 - c) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de QUALITY TECH INSTITUTE.
 - d) Informar oportunamente a QUALITY TECH INSTITUTE, acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
 - e) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
 - f) Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

de trabajo.

5. Comunicar oportunamente a QUALITY TECH INSTITUTE, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de QUALITY TECH INSTITUTE.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas previstas en el Reglamento de Higiene y Seguridad, por el médico de QUALITY TECH INSTITUTE o por las autoridades correspondientes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales, así como las normas mínimas de aseo personal, del sitio de trabajo y del equipo asignado.
9. Registrar en las oficinas establecidas por QUALITY TECH INSTITUTE su domicilio, dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En caso de envío de cualquier comunicación que se dirija al trabajador a la última dirección que tenga registrada en QUALITY TECH INSTITUTE, se entenderá que éste queda válidamente notificado.
10. Certificar en las oficinas de QUALITY TECH INSTITUTE, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos, estudios realizados, títulos obtenidos, con el fin de que QUALITY TECH INSTITUTE pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
11. Observar estrictamente lo establecido por QUALITY TECH INSTITUTE para solicitud de permisos, para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
12. Asistir con puntualidad y provecho a las reuniones, congresos, cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por QUALITY TECH INSTITUTE dentro o fuera de sus instalaciones, siempre que estas se realicen dentro del horario laboral.
13. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa, amable y diligente.
14. Cumplir con los objetivos asignados por QUALITY TECH INSTITUTE.
por QUALITY TECH INSTITUTE para el normal desempeño de sus funciones.
16. Dar aviso a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, de cualquier daño, pérdida o se presenten fallas técnicas en algún objeto relacionado directamente con su labor.
17. Informar en forma oportuna de errores cometidos en su favor o en su contra en la liquidación de nómina y demás pagos laborales.
18. Cumplir los horarios de tiempo suplementario o de horas extras, cuando ellas correspondan en acuerdos entre el trabajador y QUALITY TECH INSTITUTE, o cuando esta última los haya comunicado por escrito con una anticipación de doce (12) horas por lo menos, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
19. Comunicar a QUALITY TECH INSTITUTE sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico, moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros.
20. Mantener la disciplina dentro de su grupo de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

21. Velar por la seguridad del personal a su cargo, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos protección personal y de dotación suministrados por QUALITY TECH INSTITUTE.
22. Informar por escrito y en forma oportuna en las oficinas establecidas por QUALITY TECH INSTITUTE, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, con el fin de que previo al procedimiento establecido en la Ley o normas del presente reglamento interno de trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.
23. Someterse a los exámenes médicos ordenados por QUALITY TECH INSTITUTE con la periodicidad y en las condiciones que este prescriba, siempre que con estos no se atente contra su dignidad o se viole su intimidad. No se exigirá la Prueba del Sida, Abreugrafía Pulmonar y la Prueba de embarazo (Decreto 559 de 1991, Resolución 13824 de 1989 y Convenio 111 de la O.I.T). Los exámenes médicos ordenados por QUALITY TECH INSTITUTE, serán subsidiados enteramente por éste.
24. Denunciar ante QUALITY TECH INSTITUTE, la sustracción de cualquier elemento de trabajo.
25. Atender a las indicaciones que QUALITY TECH INSTITUTE haga por medio de carteles, circulares, memorandos, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con la labor.
26. Asistir y participar activamente en aquellas actividades encaminadas a mantener la salud física y mental, inducciones, capacitaciones y entrenamientos que programe QUALITY TECH INSTITUTE para mejorar su desempeño y la seguridad en el desarrollo de la labor.
27. El cumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en los protocolos de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención.
28. El cumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo a lo determinado en el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015.
29. El cumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el manual de funciones por cargo.
30. Mantener en buenas condiciones, los elementos de protección personal otorgados por QUALITY TECH INSTITUTE.
31. Mantener en buenas condiciones, la dotación personal otorgada por QUALITY TECH INSTITUTE.
32. Utilizar de forma adecuada el teléfono fijo y teléfono celular otorgado por QUALITY TECH INSTITUTE, para el normal desempeño de sus funciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

33. El cumplimiento de cualquiera de las obligaciones estipuladas en el capítulo del Horario de Trabajo, estipulado en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
34. Abstenerse de realizar conductas que constituyan acoso laboral, acoso sexual, discriminación o cualquier forma de violencia en el lugar de trabajo, respetando el derecho fundamental de sus compañeros a la igualdad y una vida libre de violencias. Asimismo, deberá colaborar en la creación de un ambiente laboral inclusivo y seguro, informando de manera oportuna a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica cualquier incidente de acoso laboral o sexual en los canales internos establecidos para tal fin.
35. Atender de manera ágil, amable y eficaz a clientes y proveedores, así como responder las llamadas telefónicas de forma profesional, absteniéndose de realizar comentarios sobre sucesos internos de QUALITY TECH INSTITUTE.
36. Recibir, radicar y entregar correspondencia interna y externa, manteniendo actualizados los documentos de QUALITY TECH INSTITUTE.
37. Asentar recibos y facturas en los sistemas contables y bases de datos correspondientes, realizar la relación de efectivo recibido en el drive correspondiente, y administrar los registros de caja menor con estricta precisión.
38. Elaborar las nóminas y liquidaciones de trabajadores, así como gestionar los ingresos y retiros del sistema de seguridad social, asegurando el cumplimiento de los procedimientos legales y administrativos.
39. Realizar llamadas y enviar mensajes de WhatsApp diarios para la recordación de pagos y el recaudo de cartera vencida, manteniendo una comunicación constante y efectiva con los estudiantes o clientes.
40. Apagar y desconectar todos los equipos electrónicos y luces al finalizar la jornada laboral.
41. Establecer relaciones duraderas y de calidad con los clientes, atendiendo sus necesidades y expectativas, y fomentando un clima de confianza que facilite la relación comercial.
42. Completar los formatos de matrícula con datos claros y completos, y entregar las carpetas a las auxiliares administrativas con todos los documentos, firmas y datos requeridos.
43. Reportar los procesos de matrículas y metas en las reuniones con el director, entregando un informe completo el día 30 de cada mes.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

44. Mantener criterios de equidad, objetividad y justicia en el proceso de evaluación de los estudiantes, cumpliendo con la nota base de 3.8 como requisito aprobatorio.
 45. Administrar la papelería y elementos de uso de QUALITY TECH INSTITUTE de manera eficiente.
 46. Organizar carpetas de historias académicas y laborales, asegurando un adecuado manejo de la información.
 47. Llegar al aula al menos 5 minutos antes del inicio de la clase y comenzar puntualmente, sin esperar a que todos los estudiantes estén presentes.
 48. Impartir las clases exclusivamente en el idioma que se está enseñando, evitando el uso del español.
 49. Hacer buen uso de los materiales y equipos electrónicos asignados para las clases (libros, computadoras, ventiladores, aire acondicionado, etc.).
 50. Subir los planes de clase (Lesson Planning) al drive correspondiente antes de cada clase y mantener actualizadas las notas y asistencias de los estudiantes en la plataforma Q10.
- siguiente a su realización.
52. Usar el uniforme institucional (camisa institucional) y el carnet mientras se encuentre dentro de las instalaciones de la institución.
 53. Dejar el salón de clases limpio y organizado al finalizar la sesión, desconectando todos los enchufes y asegurando que el aula quede en buen estado.
 54. Estar pendiente del progreso académico de los estudiantes, reportando al coordinador y a los padres de familia (si aplica) cuando un estudiante no alcance los objetivos académicos o falte a clases de manera recurrente.
 55. Cumplir estrictamente con el horario asignado, reportando cualquier dificultad a la coordinación académica y dejando constancia por escrito.
 56. Respetar las normas de convivencia.
 57. Seguir el conducto regular en situaciones presentadas con estudiantes, de acuerdo con el manual de convivencia.
 58. Tomar asistencia a las clases, diligenciar información académica en la plataforma y formatos establecidos, y entregar reportes de aprendizaje y resultados en los tiempos estipulados por la academia.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

59. Identificar, reportar y realizar seguimiento a casos de acoso escolar, violencia escolar y vulneración de derechos sexuales y reproductivos, conforme a la Ley 1146 de 2007 y los protocolos de la Ruta de Atención Integral para la Convivencia Escolar.
60. Participar activamente en actividades programadas por la academia, procesos de formación docente y actualización pedagógica, contribuyendo a la evaluación del clima escolar y al desarrollo de ambientes de aprendizaje democráticos y tolerantes.
61. Enviar con antelación, las planeaciones de clase a la coordinación académica.
62. Entregar oportunamente los trabajos y exámenes revisados con observaciones pertinentes.
63. Devolver oportunamente los recursos didácticos asignados en buen estado.
64. Desarrollar totalmente las unidades del programa y colaborar en la reestructuración de los mismos cuando se haga necesario.
65. Abstenerse de discriminaciones, política, religiosa o de otra índole, ejerciendo la actividad académica con objetividad, intelectual e independencia respecto a las diferentes formas de pensamiento.
66. Los Docentes tienen las siguientes obligaciones:
 - a. Conocer la misión, visión y política de calidad de la institución, con el fin de familiarizarse con su filosofía y proyectarla en su quehacer pedagógico.
 - b. Estar en el aula de clases mínimo 5 minutos antes de comenzar la clase.
 - c. Evitar el uso del idioma español durante las clases.
 - d. Evitar posturas pasivas como estar sentado/a durante toda la clase.
 - e. Subir el Lesson Planning (presentación) al respectivo drive antes de cada clase.
 - f. Mantener las asistencias al día. Tomar asistencia al finalizar la clase (No después).
 - g. Mantener notas de los estudiantes al día en plataforma Q10.
 - h. Hacer entrega de exámenes corregidos y socializarlos en la siguiente clase de haberse realizado el examen (no después).
 - i. Utilizar el uniforme (camisa institucional) y el carnet mientras se encuentre dentro de las instalaciones de la institución.
 - j. Darle buen uso a los materiales que se le entregan para dictar la clase (libros, computador, marcadores, mouse).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- k. Responder por la pérdida o deterioro del material entregado para las clases, cuando esta haya sido causada por la negligencia del docente.
 - l. Solicitar exámenes y fotocopias con mínimo dos días de anticipación a la fecha, so pena de no tenerlos para el momento de su implementación.
 - m. Hacer buen uso de los equipos electrónicos del aula (ventiladores, aire acondicionado, tv y computadores).
 - n. Incentivar en los estudiantes el adecuado uso de las instalaciones de la institución, exigiendo que se abstengan de rayar paredes, pararse en las sillas, escribir en los pupitres, etc.
 - o. Dar aviso de cualquier situación anormal, violenta o accidental que un estudiante ocasione durante la clase en contra de sus compañeros y/o de la infraestructura.
 - p. Entregar el aula de clase limpia y organizada.
 - q. Desconectar todos los enchufes al finalizar la clase.
 - r. Asistir a las reuniones y capacitaciones programadas por la institución.
- clase.
- t. Reportar al coordinador y al equipo administrativo cuando el estudiante tiene falencias o se ausenta por varias clases.
- clase).
- v. Reportar algún daño en las aulas.
- soliciten.
- x. Preparar la clase y material requerido anticipadamente y abstenerse de salir del aula por tinta, por agua, fotocopias, etc, hasta que finalice la clase.
 - y. Reportar al coordinador de manera verbal, del progreso de los estudiantes después de cada examen.
 - z. Reportar al coordinador y a los padres de familia si el estudiante es menor de edad, cuando este no está alcanzando los objetivos, a fin de tomar tutorías.
 - aa. Comenzar la clase a la hora que corresponde; no se espera que lleguen todos, se comienza con un alumno; terminar la clase 10 minutos antes con el fin de dejar todo en orden.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- bb. Cumplir estrictamente con el horario de clases asignado y en caso de presentarse alguna dificultad, avisar oportunamente a la coordinación académica y dejar constancia por escrito.
 - cc. Mantener criterios de equidad, objetividad y justicia dentro del proceso de evaluación de los educandos.
 - dd. Es una escala de 1 a 5, 3.8 será la nota base aprobatoria de cada examen y nivel.
 - ee. Evitar el uso del celular con fines personales dentro del aula.
 - ff. Cuando el estudiante es menor de edad, mantener al acudiente informado sobre el desempeño y progreso del alumno, promoviendo la comunicación constante con el padre de familia.
 - gg. Mantener una comunicación asertiva y brindar respuesta oportuna a los padres de familia y estudiantes, tanto del proceso académico como de generalidades.
 - hh. Realizar y entregar el formato de reporte de notas a los padres de familia, de los menores de edad, que permita dar cuenta sobre el progreso o el avance del estudiante.
67. El trabajador aprendiz tiene las siguientes obligaciones:
- a. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo, comportándose con diligencia, aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje, a las órdenes y reglamentos tanto del SENA como de QUALITY TECH INSTITUTE.
 - b. Procurar el mayor rendimiento en sus estudios
68. Someterse a las medidas de control y seguridad dispuestos por QUALITY TECH INSTITUTE para evitar la sustracción de elementos o de cualquier otro bien que pertenezca a la misma y/o a sus trabajadores. Las medidas de control se aplicarán sin violar el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador.
69. Cumplir con los procedimientos y políticas fijados por QUALITY TECH INSTITUTE, respecto al manejo de bases de datos y archivos de clientes, proveedores, contratistas y trabajadores, brindando un manejo adecuado de la comunicación conforme a los parámetros establecidos de la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, Ley 2157 de 2021, Decreto 092 de 2022 y las demás disposiciones reglamentarias vigentes y posteriores en la materia.
70. **Confidencialidad:** Guardar la absoluta reserva, custodia y confidencialidad sobre la información y documentación que conozca o llegare a conocer perteneciente o referente a QUALITY TECH INSTITUTE y/o a sus clientes, proveedores, contratistas y trabajadores, en especial la que llegare a conocer en relación con las funciones y actividades encomendadas, obligándose además a no revelar, compartir, difundir, divulgar, publicar, distribuir, comentar, analizar, evaluar, copiar o realizar un uso diferente del previsto en el contrato de trabajo y frente a las personas que exclusivamente le sea autorizado; tampoco podrá utilizar dicha información para el ejercicio de sus actividades personales, ni la duplicará o compartirá con terceras personas, salvo autorización previa y escrita por parte

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

de QUALITY TECH INSTITUTE. En este orden de ideas, el trabajador se compromete a aplicar todas las medidas de seguridad necesarias para evitar la divulgación, fuga o uso no autorizado de la información recibida y acepta que protegerá la información que llegare a conocer con el máximo grado de cuidado y diligencia, so pena de incurrir en una justa causa de terminación del contrato de trabajo; sin que dicha sanción impida a QUALITY TECH INSTITUTE, la posibilidad de emprender en contra del trabajador las acciones legales según el punto de vista laboral, civil, comercial y/o penal, buscando entre otras, el resarcimiento de los perjuicios causados. Para efectos del cumplimiento de esta obligación especial, se entenderá por información confidencial, toda la información técnica, comercial, estadística, financiera referente a conocimientos, investigaciones, métodos, diseños, arquitecturas, estrategias y procesos relacionada con las operaciones de negocios, contratos, acuerdos, convenios y alianzas presentes y futuras que QUALITY TECH INSTITUTE suscriba o llegare a suscribir sus clientes, proveedores, contratistas y trabajadores en general, cualquier información relacionada con el know how y good will o con el objeto y la actividad de QUALITY TECH INSTITUTE. Así mismo, tiene el carácter de confidencial, la información que gire en torno a desarrollos de obras literarias, artísticas y científicas, bases de datos, software, signos distintivos, nuevas creaciones y/o modelos de utilidad entre otros, en los cuales el trabajador llegare a tener participación o simplemente tuviere conocimiento.

71. **Propiedad Intelectual:** Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el trabajador en ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, pertenecen a QUALITY TECH INSTITUTE, todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra de acuerdo con la Ley 23 de 1982 y demás normas complementarias. Debido a que QUALITY TECH INSTITUTE ha vinculado al trabajador de acuerdo con sus capacidades y conocimientos en la labor encomendada y además asume los riesgos y resultados que puedan surgir del mismo, entiéndase que la propiedad intelectual sobre cualquier invención, modelo de utilidad, esquema de trazado, diseño industrial representado en planos electrónicos, mecánicos, software entre otros que surja dentro de la ejecución del contrato celebrado entre las partes, este corresponderá a QUALITY TECH INSTITUTE. Por tanto, las invenciones, descubrimientos y/o mejoras en los procedimientos, lo mismo que todos los trabajos y consiguientes resultados de las actividades del trabajador, mientras preste sus servicios a QUALITY TECH INSTITUTE, pertenecerán a la misma, puesto que el trabajador es considerado como un investigador en los procesos que realiza y toda vez que la invención se realizó mediante datos o medios conocidos o utilizados suministrados por QUALITY TECH INSTITUTE, todo ello, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como en los artículos 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor.

PARÁGRAFO: El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones enunciadas, se considera **FALTA GRAVE** que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de QUALITY TECH INSTITUTE.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XIX

PROHIBICIONES PARA QUALITY TECH INSTITUTE Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 79o. SE PROHIBE A QUALITY TECH INSTITUTE:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de 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 ítems b y c:
 - a. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con QUALITY TECH INSTITUTE, sus socios, sus parientes o sus representantes, indemnización por daños ocasionados a las instalaciones académicas, elementos de trabajo, entrega de insumos, provisión de alimentos y precio de alojamiento. (Art. 149 del C.S.T).
 - b. 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 del Trabajo.
 - c. Las cooperativas o juzgados pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos o demandas, en la forma y en los casos en que la Ley las autorice.
 - d. En cuanto a las cesantías, QUALITY TECH INSTITUTE podrá retener el valor respectivo en los casos que señala el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar servicios que ofrezca QUALITY TECH INSTITUTE.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiere a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada QUALITY TECH INSTITUTE. Así mismo, cuando se compruebe que QUALITY TECH INSTITUTE en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. (Artículo 2.2.1.1.6 del Decreto 1072 de 2015).
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Cabe notar que el pliego de peticiones está relacionado con la solicitud de mejoras en las condiciones de trabajo o con las diferencias que existan con QUALITY TECH INSTITUTE, que no estén sometidas por la Ley o por la convención a un procedimiento diferente y que no se hayan podido resolver por otros medios.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
12. Despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o licencia de lactancia.
13. En conclusión, realizar cualquier acto ilícito a la Ley.

ARTÍCULO 80o. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer cualquier elemento de QUALITY TECH INSTITUTE.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de cualquier sustancia psicoactiva.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que, con autorización legal, pueden llevar algunos trabajadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de QUALITY TECH INSTITUTE, excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo provocando el mal servicio ejecutado o suspender labores sin la debida justificación.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, así como hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE con fines lucrativos para quien presta.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
8. Utilizar los elementos suministrados por QUALITY TECH INSTITUTE en objetivos distintos al contratado.
9. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de QUALITY TECH INSTITUTE, datos relacionados con la misma de sus servicios o procedimientos.
10. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en los Protocolos de Bioseguridad para la atención de enfermedades que requieran especial atención.
11. Intervenir en cualquier forma, la promoción, organización o realización de huelgas, paros, suspensiones o disminución del ritmo de trabajo en QUALITY TECH INSTITUTE, cuando tal hecho tenga el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la Ley.
12. El incumplimiento sistemático de las labores asignadas al cargo.
13. Obstaculizar de cualquier forma, el trabajo propio o el de compañeros de trabajo.
14. Utilizar los teléfonos celulares durante las horas de trabajo, salvo para aquellos trabajadores que lo requieran para su labor.
15. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma, algún servicio de QUALITY TECH INSTITUTE, sin autorización de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.
17. Ingerir durante la prestación del servicio, cualquier clase de comidas o bebidas.
18. Dedicarse a realizar actividades diferentes a las asignadas durante la jornada de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

19. Permitir el ingreso de personas no autorizadas al sitio de trabajo, incluyendo a familiares y amigos.
20. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el manual de funciones estipulado para cada cargo.
21. No utilizar correctamente los elementos de protección personal y/o de dotación suministrada por QUALITY TECH INSTITUTE. Así mismo, negarse a utilizarlos en el desempeño de sus funciones.
22. Aún en el caso de orden, permiso y motivo justificado, gastar más tiempo del normal, permitido y necesario en cualquier diligencia, salvo la justificación para cada caso.
23. Efectuar cualquier clase de juegos de azar en las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE, aún en horario diferente al establecido en el presente reglamento.
24. El incumplimiento de las políticas generales de QUALITY TECH INSTITUTE, cuando este incumplimiento cause siniestros o perjuicios a QUALITY TECH INSTITUTE.
25. Abandonar sin autorización expresa de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, el puesto de trabajo al cual ha sido asignado.
26. Prestar servicios remunerados a otros empleadores o ejecutar cualquier acto semejante que menoscabe su capacidad para desarrollar la labor contratada.
27. Desacatar las órdenes impartidas por la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.
28. Mentir y ocultar en cualquier forma información de QUALITY TECH INSTITUTE, sobre asuntos propios del servicio.
29. Falsificar incapacidades médicas emitidas por las entidades prestadoras de servicios de salud.
30. Fumar en las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE como en las instalaciones de los clientes a los cuales se le está prestando los servicios donde el trabajador debe ejecutar sus labores.
31. Elaborar y difundir escritos, material fotográfico y otras situaciones que afecten el buen nombre de los trabajadores, directivos, contratistas, proveedores y estudiantes de QUALITY TECH INSTITUTE.
32. Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

33. Recibir dádivas, comisiones o prebendas en beneficio propio o de terceros para facilitar la celebración y ejecución de negocios o contratos a nombre de QUALITY TECH INSTITUTE.

34. Amenazar y agredir en cualquier forma a sus superiores, subalternos y compañeros de trabajo a través de la injuria, calumnia, difamación, etiquetas y sobrenombres, palabras soeces en forma verbal o escrita, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contenga cualquier clase de amenaza o agresiones.

35. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones estipuladas en el capítulo del Horario de Trabajo, estipulado en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

36. Dado el evento que entre compañeros de trabajo exista un vínculo afectivo amoroso y sentimental, anterior al inicio de su relación laboral o que nazca durante su vigencia, dichos trabajadores deberán mantener las expresiones de afecto dentro los márgenes de la moral y las buenas costumbres, con la intención de mantener la buena imagen corporativa de QUALITY TECH INSTITUTE, so pena de incurrir en faltas disciplinarias, conforme lo establece el presente reglamento interno de trabajo.

QUALITY TECH INSTITUTE.

o académicos no autorizados.

39. Apropiarse o aprovecharse del trabajo de investigación, escritos, artículos, textos, obras o materiales didácticos cuya propiedad intelectual sea de QUALITY TECH INSTITUTE, de un estudiante o de otros docentes.

40. Realizar cualquier tipo de transacción en dinero con los estudiantes.

41. Alterar las notas, no evaluar o evaluar de forma tendenciosa a algunos estudiantes.

42. Impartir clases privadas a los estudiantes de la academia para beneficio personal.

43. Incluir en las listas de asistencia o registro de notas a estudiantes que no estén matriculados. Estos deben ser remitidos a la Coordinación Académica para aclarar su situación.

44. Realizar evaluaciones supletorias fuera del día y hora programados sin la autorización formal de la Coordinación Académica.

45. El uso de equipos que no sean completamente dominados por el docente.

46. El incumplimiento de los procedimientos y políticas fijados por QUALITY TECH INSTITUTE, respecto al manejo de bases de datos y archivos de clientes, proveedores, contratistas y trabajadores, brindando un manejo inadecuado conforme los parámetros

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

establecidos de la Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, Ley 2157 de 2021 y las demás disposiciones reglamentarias posteriores vigentes en la materia.

47. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones estipuladas en el Artículo 78 del presente reglamento interno de trabajo.

48. Las demás que resultan de la naturaleza misma del trabajo confiado del contrato, de las disposiciones legales y de este reglamento.

PARÁGRAFO: El incumplimiento por parte el trabajador de las prohibiciones enunciadas, se considera **FALTA GRAVE** que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de QUALITY TECH INSTITUTE.

CAPÍTULO XX LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 81o. Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 82o. QUALITY TECH INSTITUTE se somete a lo dispuesto por la Ley 1098 del 8 de noviembre de 2006 (Código de la infancia y la adolescencia) y al Artículo 3° de la Resolución 1796 de 2018, donde establece las actividades peligrosas que, por su naturaleza o condiciones de trabajo, no podrán realizar los menores de 18 años por el riesgo que corre en su salud, su seguridad y su desarrollo.

CAPÍTULO XXI ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 83o. SANCIONES DISCIPLINARIAS: QUALITY TECH INSTITUTE no podrá imponer a sus trabajadores sanciones disciplinarias distintas a las enumeradas en el cuadro de faltas y sanciones que se incluye a continuación, en pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo. Cuando el trabajador cometa una **FALTA**, QUALITY TECH INSTITUTE podrá aplicar la respectiva sanción disciplinaria previamente comprobada por medio audiencia de descargos. El procedimiento de descargos por faltas disciplinarias le está reservada a la Dirección General, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 84o. De conformidad con el Fallo C-934 del 9 de septiembre de 2004, (Corte Constitucional), a los trabajadores se les dio conocimiento y participación del capítulo relacionado con la escala de faltas y sanciones disciplinarias, así como de su procedimiento sancionatorio. Las sanciones impuestas a los trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE serán:

- a. **LLAMADO DE ATENCIÓN VERBAL O CORRECTIVO:** Consiste en el llamado verbal desde la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Académica como método de reflexión hacia el trabajador, acerca del incumplimiento de sus obligaciones contractuales que sean de naturaleza muy leve, el cual no genera proceso disciplinario con descargos, pero se dejará registro de este.

- b. **LLAMADO DE ATENCIÓN ESCRITO:** Consiste en el llamado escrito desde la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica como constancia administrativa sancionatoria en la cual, QUALITY TECH INSTITUTE registra y convalida con discrecionalidad una falta cometida por el trabajador, dándole la oportunidad de corregir su conducta y haciéndole una clara advertencia sobre su reincidencia y las implicaciones legales que ello pudiera ocasionar. Este requiere del inicio del proceso disciplinario con descargos.
- c. **SUSPENSIÓN DEL TRABAJO:** Consiste en una sanción que impide que el trabajador ejerza sus funciones por un término establecido y dependiendo de la falta cometida. Esta sanción implicará prescindir del pago de salario correspondiente durante ese lapso afectando el pago dominical y el pago de la liquidación de prestaciones sociales, la cual requiere del inicio de un proceso disciplinario con descargos.
- d. **FALTA GRAVE:** Consiste en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones, prohibiciones y las contempladas en el cuadro de faltas y sanciones disciplinarias cuando ya se hubieren agotado las sanciones respectivas siendo reincidente en la falta o, el incumplimiento de la falta en primera instancia si así lo amerita. Esta causal dará por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

Las Faltas que implica cualquiera de las sanciones anteriormente expuestas, serán las que a continuación se detallan:

FALTAS DISCIPLINARIAS	SANCIÓN POR LA PRIMERA VEZ	SANCIÓN POR LA SEGUNDA VEZ	SANCIÓN POR LA TERCERA VEZ	SANCIÓN POR LA CUARTA VEZ
1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente.	Multa equivalente a la quinta parte del salario de un (1) día (Art 113 CST) y Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	No aplica sanción disciplinaria, será justa causal de terminación del contrato de trabajo. FALTA GRAVE

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

2. Faltas al trabajo total, parcial o de un (1) día injustificado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
3. No seguir con la programación y orden estipulado, de los procesos por QUALITY TECH INSTITUTE.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
4. Salir de las dependencias de QUALITY TECH INSTITUTE durante horas de trabajo sin previa autorización de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
5. No atender oportuna, cortés y eficientemente al estudiante, tratarlo mal o en forma descuidada.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
6. Incumplir sin justa causa, las órdenes de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, siempre que éstas no lesionen la dignidad del trabajador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
7. Fumar dentro de las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
8. Realizar ventas a título personal al interior de QUALITY TECH INSTITUTE y/o venderle cualquier objeto o servicio a compañeros de trabajo y/o estudiantes.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

9. Guardar los elementos o materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para tal efecto.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
10. Presentar faltantes o sobrantes en aquellos casos, en que el trabajador tenga a su cargo el manejo de inventario o valores de QUALITY TECH INSTITUTE.	FALTA GRAVE			
11. Omitir o consignar datos inexactos en los informes, cuadros, relaciones, balances o recibos de caja, que se presenten o requieran la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
12. Usar o conservar herramientas, elementos o equipos que no le hayan sido asignadas para el normal desempeño de sus funciones.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
13. No ceñirse cabalmente a los procesos de seguridad y salud en el trabajo, a fin de evitar accidentes laborales.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
14. Cuando el trabajador en su tiempo de descanso remunerado, no remunerado vacaciones, licencias incapacidades, entre otros, ejerce actividades similares a las de	FALTA GRAVE			

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

QUALITY TECH INSTITUTE, sin la previa autorización de la Dirección General.				
15. No informar de manera oportuna, el agotamiento de los elementos de trabajo y/o deterioro de equipos de trabajo a su cargo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
16. No mantener el celular asignado por QUALITY TECH INSTITUTE encendido y cargado en horario laboral y disponibilidad, por razón del servicio prestado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
17. No mantener el locker o casillero asignado en buen estado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
18. Presentarse a trabajar en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias psicoactivas. Para ello, QUALITY TECH INSTITUTE lo sustentará por medio de certificación expedida del médico Especialista en Salud Ocupacional quien realizará los exámenes pertinentes para tal efecto.	FALTA GRAVE			
19. Destruir, dañar intencionalmente o manipular incorrectamente los objetos, elementos o herramientas de QUALITY TECH	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	Perdida del Auxilio de las cesantías (Art 250 CST) y FALTA GRAVE	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

INSTITUTE o de sus compañeros de trabajo.				
20. Dar mal uso o desperdiciar las materias primas o insumos, que coloque QUALITY TECH INSTITUTE a su disposición para la ejecución de la labor.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
21. No mantener aseado y en perfecto orden, el sitio de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
22. Reincidir de forma equivoca, en la elaboración de facturas, recibos o pagos, remisiones, informes, etc.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
23. Generar afirmaciones equivocadas, maliciosas, rumores o chismes sobre QUALITY TECH INSTITUTE, sus trabajadores, sus estudiantes y sus servicios.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
24. Generar corrillos y/o bullicio dentro de las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
25. Entrar a sitios o lugares prohibidos por QUALITY TECH INSTITUTE sin la autorización de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
26. Negarse a trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implementados por	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

QUALITY TECH INSTITUTE, o no atender u observar estrictamente las órdenes o instrucciones impartidas por la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica en memorandos, circulares o medios análogos.				
27. Incurrir en errores debido a descuidos intencionales que ocasionen daños, afecten la seguridad material de los elementos y bienes QUALITY TECH INSTITUTE, y ocasionen perjuicio económico a la misma.	Perdida del Auxilio de las cesantías (Art 250 CST) y FALTA GRAVE			
28. Pronunciar expresiones vulgares, deshonestas o faltar al respeto a un superior, compañero de trabajo o estudiante de forma física o verbal.	FALTA GRAVE			
29. Dormir en horas laborales.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
30. Ocultar faltas cometidas por algún trabajador, en contra de QUALITY TECH INSTITUTE o un superior.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
31. No informar de manera oportuna sobre errores en la liquidación de algún pago.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

32. Manejar descuentos especiales sobre los servicios de QUALITY TECH INSTITUTE sin previa autorización de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
33. Solicitar insumos, bienes o servicios a un proveedor, sin la previa autorización escrita de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa, Coordinación Académica o la Dirección General.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
34. Entregar insumos, remisiones, facturas, bienes o servicios sin la previa autorización escrita de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa, Coordinación Académica o la Dirección General.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
35. No utilizar de forma indicada el uniforme entregado por QUALITY TECH INSTITUTE.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
36. Utilizar el teléfono celular personal en horario laboral, salvo previa autorización por QUALITY TECH INSTITUTE.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
37. Permanecer en las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE después de haber terminado la jornada laboral, salvo que la Dirección Comercial, Dirección	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Administrativa y/o la Coordinación Académica lo solicite de manera escrita.				
38. No presentar las incapacidades para trabajar, así sea de un (1) día, a más tardar al día siguiente de ocurridas estas. Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
39. Faltar a las diferentes consultas y/o exámenes médicos ocupacionales, y capacitaciones o certificaciones programados por QUALITY TECH INSTITUTE, o no someterse a los tratamientos y/o exámenes prescritos por el respectivo médico de la EPS o de la ARL que busquen el restablecimiento o conservación de la salud del trabajador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
40. No reportar o reportar extemporáneamente los incidentes y accidentes de trabajo sufridos.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
41. Utilizar la red de internet dispuesta, para el envío o recepción de mensajes con fines distintos a los propios de las funciones	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

contratadas o darle cualquier uso inmoral.				
42. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Manual de funciones dispuesto para cada cargo.	FALTA GRAVE			
43. No asistir o asistir con impuntualidad a los cursos de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento que haya organizado y/o indicado QUALITY TECH INSTITUTE, sea que se realice dentro o fuera del recinto de la misma siempre y cuando se ejecute dentro de la jornada laboral.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
44. Violar el Contrato de Confidencialidad de la información.	FALTA GRAVE			
45. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones de QUALITY TECH INSTITUTE, obtenidas con o sin su intervención o divulgarlos en todo o en parte, sin autorización expresa de la Dirección General.	FALTA GRAVE			
46. Suspendar las funciones, para conversar o debatir temas ajenos a las labores desempeñadas.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
47. Negarse a laborar en el turno que le asigne QUALITY TECH	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

INSTITUTE, siempre y cuando sea avisando al trabajador con un tiempo determinado de antelación.				
48. Negarse a realizar las actividades encomendadas por QUALITY TECH INSTITUTE.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
49. El incumplimiento de los memorandos, circulares y directrices de carácter informativo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
50. Ingresar catálogos y revistas para venta de productos y artículos personales suspendiendo las funciones y actividades de las jornadas laborales.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
51. Utilizar los recaudos de cartera, los anticipos y fondo de caja menor para sufragar gastos personales.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
52. Rehusarse a utilizar el carnet otorgado por QUALITY TECH INSTITUTE.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
53. Tramitar documentos que presenten errores en facturación o que no se hayan cancelado efectivamente los anticipos requeridos.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		
54. Incitar o instigar al personal de empleados o compañeros de trabajo para que desconozcan las órdenes impartidas por QUALITY TECH INSTITUTE.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

55. Realizar cualquier clase de reuniones en las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE, así sea en horas de descanso sin la debida autorización de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
56. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
57. Mantener en su poder cualquier clase de sustancia prohibida por la Ley.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
58. Trabajar sin la debida presentación personal, dada la actividad o funciones que le corresponde a desarrollar en QUALITY TECH INSTITUTE.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
59. Faltar al protocolo, que debe primar con la Dirección Comercial, Dirección Administrativa, Coordinación Académica, Dirección General, los compañeros de trabajo y estudiantes.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
60. Recibir dinero de los estudiantes para el pago parcial o total de los servicios que presta QUALITY TECH INSTITUTE, sin	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE		

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

autorización de la Dirección General.				
61. Ingresar Armas de fuego o elementos corto punzantes en las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE.	FALTA GRAVE			
62. El hecho de que el trabajador no utilice en todo momento, durante la ejecución de su respectiva labor, todos y cada uno de los implementos suministrados por QUALITY TECH INSTITUTE para la realización de su trabajo y que tiene por fin la protección y seguridad del trabajador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
63. Utilizar audífonos para escuchar música en la jornada laboral.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
64. El hecho de que el trabajador abandone el puesto de trabajo hasta en cinco minutos, antes de la hora fijada para la terminación de su labor, sin justa causa.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
65. Solicitar préstamos para fines diferentes al concepto solicitado.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
66. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en los Manuales de cargo.	FALTA GRAVE			
67. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

68. No legalizar dentro de los tiempos establecidos, los dineros entregados por concepto de anticipos o viáticos entregados al trabajador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	
69. Sustraer de las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE, herramientas, materiales, y demás elementos.	FALTA GRAVE			
70. Alterar el debido funcionamiento de los sistemas y procedimientos de seguridad establecidos por QUALITY TECH INSTITUTE tales como Lector Biométrico, Candados y todo lo relacionado con la Seguridad.	FALTA GRAVE			
71. Solicitar o recibir pedidos de alimentación durante la jornada laboral.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE	
72. Uso inadecuado y/o desperdicio de la papelería de QUALITY TECH INSTITUTE.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
73. Sustraer información de los equipos de cómputo de QUALITY TECH INSTITUTE.	FALTA GRAVE			
74. Tomar sin autorización previa, objetos personales o alimentos de los compañeros de trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por ocho (8) días.	FALTA GRAVE	

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

75. Instalar software en los computadores de QUALITY TECH INSTITUTE, así este cuente con la licencia otorgada por el fabricante en los términos de Ley, sin la autorización escrita de la Dirección General.	Llamada de atención escrita	Suspensión hasta por ocho (8) días.	Suspensión hasta por dos (2) meses.	FALTA GRAVE
76. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en los protocolos de Bioseguridad para mitigar el contagio de enfermedades que requieran especial atención.	FALTA GRAVE			
77. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos estipulados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo a lo determinado en el artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015.	FALTA GRAVE			
78. El incumplimiento de las obligaciones (Art. 78) y prohibiciones (Art. 80) contempladas en el presente Reglamento Interno cuando sean de forma reincidente o en primera instancia según su gravedad.	FALTA GRAVE			
79. En cumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en este reglamento interno de trabajo en el que el	FALTA GRAVE			

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

trabajador represente a QUALITY TECH INSTITUTE por fuera de las instalaciones de esta.				
80. Cuando el trabajador utiliza la base de datos de los estudiantes, proveedores, compañeros de trabajo y prestadores de servicios de QUALITY TECH INSTITUTE, en beneficio propio, afectando los intereses corporativos de la misma.	FALTA GRAVE			
81. La inexactitud en la solicitud de empleo o cualquier alteración o falsificación en los certificados y/o documentos aportados para su vinculación laboral.	FALTA GRAVE			

PARÁGRAFO 1: Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5ta) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE.

QUALITY TECH INSTITUTE puede descontar las multas del valor de los salarios y su imposición no impide que QUALITY TECH INSTITUTE prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. (Art. 113 del C.S.T).

PARÁGRAFO 2: En todo caso, de acuerdo con la circunstancias de la falta, su gravedad, el perjuicio ocasionado a QUALITY TECH INSTITUTE, el impacto de la falta en el clima laboral o en las relaciones comerciales de QUALITY TECH INSTITUTE y según los antecedentes disciplinarios existentes en la hoja de vida del trabajador, QUALITY TECH INSTITUTE queda facultada para graduar la aplicación de la sanción disciplinaria, cambiar una sanción por una menos gravosa para el trabajador como efectuar un llamado de atención verbal en vez de un llamado de atención por escrito, o una suspensión hasta por 30 días en vez del despido.

PARÁGRAFO 3: Si transcurrido dos (2) años después de haber incurrido el trabajador en una falta y no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

caducada o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo de las faltas previstas en el presente artículo.

CAPÍTULO XXII PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 85o. QUALITY TECH INSTITUTE con el fin de asegurar que tanto sus objetivos organizacionales como su misión y visión sean alcanzados y facultada por el poder subordinante que le confiere la Ley, ha considerado que todo evento realizado por un trabajador que afecte sus intereses, la de sus bienes, imagen, reputación, sus trabajadores, clientes, proveedores, contratistas, distribuidores, etc., debe ser comunicado inmediatamente a QUALITY TECH INSTITUTE.

PARÁGRAFO 1: Es importante observar que el proceso disciplinario tiene por finalidad clarificar los hechos y circunstancias que rodearon dicho incumplimiento para efectos de determinar responsabilidades o no, garantizando el derecho de defensa del posible responsable o trabajador vinculado a un proceso disciplinario. En caso de ser necesario, QUALITY TECH INSTITUTE está autorizada para citar nuevamente al inculcado para que aclare o amplíe su información o descargos.

PARÁGRAFO 2: El incumplimiento por parte del trabajador de los deberes, obligaciones y prohibiciones que le imparten las leyes, normas y procedimientos, el contrato individual de trabajo, reglamento interno de trabajo, manual de convivencia escolar, reglamento del docente y las políticas que rigen los procesos y subprocesos, serán objeto si se falta a ellos, de un debido procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO 3: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, QUALITY TECH INSTITUTE a través de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, deberá oír al trabajador inculcado, así como a dos (2) de sus representantes. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de éste trámite, (Art. 115 del C.S.T.) y (Artículo 2.2.1.1.7 y Artículo 2.2.2.2.1 del Decreto 1072 de 2015). En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos, los descargos y de la decisión de la Dirección General de imponer o no, la sanción respectiva.

PARÁGRAFO 4: El trabajador podrá apelar por escrito la sanción impuesta, en cuyo caso, la Dirección General revisará los hechos y la sanción aplicada, para confirmarla o revocarla.

ARTÍCULO 86o. PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL DEBIDO PROCESO: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán garantizar principios fundamentales como la dignidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, imparcialidad y respeto al buen nombre. A continuación, se describe el procedimiento disciplinario general que tiene establecido QUALITY TECH INSTITUTE (Sentencia C-593 de 2014).

En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la constitución política y el código sustantivo del trabajo, QUALITY TECH INSTITUTE establece que tales

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

procedimientos deben asegurar lo siguiente:

1. QUALITY TECH INSTITUTE enviará la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador e implicados a quien se imputan las conductas posibles de sanción, la formulación de los cargos imputados que debe ser escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
2. QUALITY TECH INSTITUTE traslada al trabajador todas y cada una de las pruebas que fundamenten los cargos formulados, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa. Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran de un tiempo específico para su debido análisis.
3. QUALITY TECH INSTITUTE indicará un término durante el cual el trabajador e implicados puedan formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar su defensa. Dicho término en ningún caso podrá ser inferior a cinco (5) días.
4. QUALITY TECH INSTITUTE hará pronunciamiento definitivo mediante un escrito congruente, basado en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. QUALITY TECH INSTITUTE deberá indicar las normas legales y del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si procede una sanción disciplinaria, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador.
5. QUALITY TECH INSTITUTE ejecutará la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron y la posibilidad de que el trabajador pueda controvertir mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.
6. Recurso de Apelación: Frente a la decisión disciplinaria emitida en primera instancia por la Dirección General, el trabajador procede al Recurso de Apelación ante la misma Dirección General el cual se presentará por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a dicha notificación. El recurso se concederá en efecto suspensivo, es decir, la decisión de primera instancia no se aplicará o quedará en firme mientras que no resuelva el recurso en segunda instancia por la Dirección General.

Se revisará nuevamente todos los documentos que contengan las actuaciones que hasta el momento se haya generado en el proceso disciplinario y una vez revisada nuevamente, la Dirección General deberá tomar una decisión en segunda instancia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. La decisión podrá ser en el sentido de revocar o anular la decisión tomada en primera instancia o confirmarla, en este último caso, se comunicará la decisión en escrito dirigido al trabajador, el cual deberá contener un análisis de los hechos que

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

fundamentan la falta disciplinaria y del material probatorio con citación de las normas legales y del reglamento interno en las cuales han sido previstas las faltas imputadas, un pronunciamiento sobre argumentos expuestos por el trabajador en su recurso de apelación, la sanción disciplinaria que se confirma, así como los efectos de la misma y la advertencia que “en caso de desacuerdo con la decisión, el trabajador se podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria”.

PARÁGRAFO: El procedimiento anterior se aplica sin perjuicio de lo establecido en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XXIII RECLAMACIONES

ARTÍCULO 87o. ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE: Los trabajadores vinculados a QUALITY TECH INSTITUTE, deberán presentar sus reclamos ante la Dirección General. Las reclamaciones serán resueltas dentro de un tiempo razonable de acuerdo con su naturaleza, circunstancias y con criterios de legalidad, justicia y equidad.

CAPÍTULO XXIV TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 88o. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 o normas posteriores vigentes, tanto por parte de QUALITY TECH INSTITUTE como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A) POR PARTE DE QUALITY TECH INSTITUTE:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra sus superiores, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de sus superiores, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios.
4. Todo daño material causado intencionalmente a las instalaciones locativas, elementos de trabajo, los demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas y de las cosas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales y dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de QUALITY TECH INSTITUTE.
9. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
10. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de QUALITY TECH INSTITUTE.
11. La renuncia sistemática del trabajador en aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de QUALITY TECH INSTITUTE o por las autoridades sanitarias para evitar enfermedades laborales o accidentes de trabajo.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a QUALITY TECH INSTITUTE de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
14. Por reconocimiento a la pensión de jubilación (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.4).
15. Por incapacidad de enfermedad de origen común superior a ciento ochenta (180) días continuos (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.5).
16. Por cierre de QUALITY TECH INSTITUTE, previa autorización del Ministerio de Trabajo (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.6).
17. Por sanción disciplinaria del trabajador (Decreto 1072 de 2015 - 2.2.1.1.7).

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

18. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de QUALITY TECH INSTITUTE. Para dar aplicación a esta causal, de acuerdo al artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, QUALITY TECH INSTITUTE requerirá previamente al trabajador dos (2) veces cuando menos por escrito, mediando entre uno y otro aviso un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, QUALITY TECH INSTITUTE considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes. Si QUALITY TECH INSTITUTE no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
19. La presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido en su beneficio.
20. Guardar silencio o no reportar a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica en forma inmediata, cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, los bienes o finanzas de QUALITY TECH INSTITUTE.
21. Discriminar o permitir discriminar a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.
22. Negarse a denunciar ante las autoridades competentes, los hechos o actividades delictuosas de las cuales se tenga conocimiento.
23. Causar graves perjuicios económicos a QUALITY TECH INSTITUTE por negligencia al no cumplir con las verificaciones de las funciones a su cargo, o realizarlas en forma extemporánea.
24. Hacer peligroso el lugar de trabajo por incumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene; no someterse a los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades sanitarias y QUALITY TECH INSTITUTE; y no usar los implementos dedicados a la prevención de accidentes.
25. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa, Coordinación Académica y/o Dirección General, siempre que ellas no lesionen su dignidad, agredirlo de palabra, de hecho, o faltarle al respeto en cualquier otra forma.
26. Hacer afirmaciones falsas sobre QUALITY TECH INSTITUTE, su personal, proveedores, contratistas, clientes o sobre sus servicios.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

27. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en los protocolos de bioseguridad para la atención de enfermedades que requieran especial atención.
28. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
29. El incumplimiento de cualquiera de los lineamientos establecidos en el manual de funciones dispuesto para cada cargo.
30. El Haber agotado todas las instancias establecidas en la tabla de faltas y sanciones disciplinarias, estipuladas en el Artículo 84 del presente reglamento interno de trabajo.
31. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones estipuladas en el Artículo 78 del presente reglamento interno de trabajo.
32. El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones estipuladas en el Artículo 80 del presente reglamento interno de trabajo.

B) POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte de QUALITY TECH INSTITUTE, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por QUALITY TECH INSTITUTE contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de QUALITY TECH INSTITUTE, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto de QUALITY TECH INSTITUTE o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad, su salud, y que QUALITY TECH INSTITUTE no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por QUALITY TECH INSTITUTE al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte de QUALITY TECH INSTITUTE de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia de QUALITY TECH INSTITUTE sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

8. Cualquier incumplimiento grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador 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.

ARTÍCULO 89o. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XXV TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA

ARTÍCULO 90o. QUALITY TECH INSTITUTE acoge para esta materia lo preceptuado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 según el cual, en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte de QUALITY TECH INSTITUTE, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

2. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a. Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

- Treinta (30) días de salario cuando el empleado tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
- Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral uno (1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

b. Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

- Veinte (20) días de salario cuando el empleado tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

3. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, QUALITY TECH INSTITUTE le deberá informar por escrito al trabajador conjuntamente con la notificación de la liquidación, o a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscales sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si QUALITY TECH INSTITUTE no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto, sin embargo, QUALITY TECH INSTITUTE podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

CAPÍTULO XXVI DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTÍCULO 91o. Cuando QUALITY TECH INSTITUTE considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores total o parcialmente ya sea en forma transitoria o definitiva por causas distintas de las previstas en el artículo 5, Ordinal 1, literal d, de la Ley 50 de 1990, y artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 92o. Cuando QUALITY TECH INSTITUTE por razones técnicas, económicas u otras independientes de su voluntad, necesite suspender actividades hasta por Ciento Veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos por fuerza mayor o caso fortuito, QUALITY TECH INSTITUTE debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo de lugar o la primera autoridad política a fin de que se compruebe la circunstancia.

CAPÍTULO XXVII ACOSO LABORAL, MEDIDAS PARA PREVENIRLO, CORREGIRLO Y SANCIONARLO

ARTÍCULO 93o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. Para efectos de la Ley 1010 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de las directivas, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En este contexto, el acoso laboral puede darse entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 1. MALTRATO LABORAL.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.
- 2. PERSECUCIÓN LABORAL.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- 3. DISCRIMINACIÓN LABORAL.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. ENTORPECIMIENTO LABORAL.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- 5. INEQUIDAD LABORAL.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 6. DESPROTECCIÓN LABORAL.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006 en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

ARTÍCULO 94o. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

1. La persona natural que se desempeñe como Director, Coordinador o cualquier otra posición de dirección y mando.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 95o. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

1. Los trabajadores.
2. Los superiores inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 96o. SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

1. La persona natural que se desempeñe como Director, Coordinador o cualquier otra posición de dirección y mando que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador.

ARTÍCULO 97o. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de QUALITY TECH INSTITUTE.
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de QUALITY TECH INSTITUTE o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar elementos e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para solicitarlas.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1: En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2: Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3: Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley procesal civil.

ARTÍCULO 98o. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus trabajadores.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad.
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de trabajadores conforme a indicadores objetivos y generales del rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con QUALITY TECH INSTITUTE, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano de que trata el artículo 95 de la constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO: Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 99o. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por QUALITY TECH INSTITUTE, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral, el buen ambiente en la misma y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 100o. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, QUALITY TECH INSTITUTE ha previsto a través de la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, se haga efectivos los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a QUALITY TECH INSTITUTE, los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a) Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en QUALITY TECH INSTITUTE, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4. Atender los procedimientos de prevención que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimare pertinente.
- 5. Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE y respaldar la dignidad e integridad de los mismos.
- 6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere QUALITY TECH INSTITUTE para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 101o. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. De conformidad con la Resolución 3461 de 2025 (reemplaza las resoluciones 652 y 1356), QUALITY TECH INSTITUTE tendrá un Comité de Convivencia Laboral. De conformidad con la Resolución 652 y 1356 de 2012 (Emitida por el Ministerio de Trabajo), QUALITY TECH INSTITUTE tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de QUALITY TECH INSTITUTE y dos (2) de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. La conformación de este comité debe seguir estas reglas:

- **Método de elección:** El empleador designa a sus representantes de manera directa. Por su parte, los trabajadores eligen a los suyos a través de una votación secreta que represente la expresión libre y auténtica de todos, mediante escrutinio público.
- **Restricciones de los miembros:** El comité no puede estar conformado por trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral en el año inmediatamente anterior a su conformación.
- **Nivel jerárquico:** No es obligatorio que los representantes del empleador pertenezcan al nivel directivo, ni que los representantes de los trabajadores sean exclusivamente del nivel operativo.
- **Perfil e idoneidad:** Quienes integren el comité deben contar con competencias actitudinales y comportamentales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, ética, comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El comité de convivencia laboral no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

ARTÍCULO 102o. QUALITY TECH INSTITUTE designará directamente a sus representantes, y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por QUALITY TECH INSTITUTE, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El periodo de los miembros del comité de convivencia será de dos (2) años a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 103o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL: El comité de convivencia laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente y secretaria (o), quienes tendrán las funciones señaladas en los artículos 7 y 8 respectivamente de la Resolución 652 de 2012.
2. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
3. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de QUALITY TECH INSTITUTE.
4. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
6. Formular un plan de mejora concertado entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
7. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
8. Presentar a las directivas de QUALITY TECH INSTITUTE, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Realizar un seguimiento preventivo al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a los directivos encargados.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a las directivas de QUALITY TECH INSTITUTE.

11. Reunirse ordinariamente cada tres (3) meses, se sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención.

ARTÍCULO 104o. PROCEDIMIENTO INTERNO DEL COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL: 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 busca desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para el mismo, así: el comité de convivencia laboral recibirá y dará trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

ARTÍCULO 105o. CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO:

- 1. INTERNO:** Se realiza al interior de las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE para tratar de lograr el acercamiento de las partes involucradas en la presunta conducta de acoso laboral.
- 2. CONFIDENCIAL:** Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general, todo el manejo que se le dé a la investigación de las conductas que puedan constituir acoso laboral.
- 3. DEBIDO PROCESO:** Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa y contradicción.
- 4. CONCILIATORIO:** Se busca la solución de las controversias creadas con las presuntas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de unos terceros con autoridad para lograr un acuerdo directo.
- 5. EFECTIVO:** Busca corregir y controlar hacia el futuro, las conductas de acoso laboral que dieron lugar al procedimiento interno.
- 6. COMPETENCIA:** El comité de convivencia laboral, será quien adelante la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

ARTÍCULO 106o. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: El comité de convivencia laboral realizará una averiguación inicial de lo sucedido, evaluará las posibles situaciones de acoso laboral y procederá a citar a las partes involucradas para que, en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, de manera individual se presenten en audiencia con el fin

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

exponer los hechos que dieron lugar a la queja.

La asistencia a dicha audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días hábiles siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

ARTÍCULO 107o. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO:

1. INICIACIÓN DEL PROCESO DE ACERCAMIENTO: En audiencia previamente señalada, el presidente del comité de convivencia laboral dará lectura a la queja presentada en la que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, y pondrá de presente las pruebas que la soporta.

A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivan la queja; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral quien, si lo considera necesario, se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, el comité de convivencia laboral, de ser posible evacuará esta prueba en la misma audiencia, en caso contrario, fijará continuación de la audiencia con el fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

El comité de convivencia laboral invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO: Una vez escuchadas las partes, el comité de convivencia laboral hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. OBTENCIÓN DEL ACUERDO: El comité de convivencia laboral requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, el comité de convivencia laboral manifestará a las partes, cual considera la

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

fórmula más conveniente teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo de convivencia que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas, de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por los miembros del comité de convivencia laboral, en caso contrario, se dejará también constancia por escrito.

PARÁGRAFO 1: En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas en el acuerdo de convivencia o la conducta persista, el comité de convivencia laboral deberá informar a las directivas de QUALITY TECH INSTITUTE el caso, y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Igualmente, si el comité considera necesario adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica para que adelante el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

PARÁGRAFO 2: Cuando cualquiera de los miembros del comité de convivencia laboral sea sujeto activo, pasivo o participe de las conductas de acoso laboral, su suplente entrará a reemplazarlo.

ARTÍCULO 108o. SANCIONES PARA LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. El acoso laboral cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador, regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso, procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para QUALITY TECH INSTITUTE cuando lo tolere.
3. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud (E.P.S.) y las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta de QUALITY TECH INSTITUTE cuando haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

PARÁGRAFO: Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, adoptar las medidas sancionatorias que prevé este artículo, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores particulares.

ARTÍCULO 109o. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en este capítulo, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa o judicial competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

2. Las demás que le otorguen la constitución y la ley.

PARÁGRAFO 1: Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO 2: La garantía de que trata el numeral uno, no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las Leyes, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 110o. TEMERIDAD DE LA QUEJA DE ACOSO LABORAL. Cuando a juicio del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales.

ARTÍCULO 111o. PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL: En estricto cumplimiento de las disposiciones legales y los principios fundamentales de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución Política de Colombia, así como en virtud de los convenios y tratados internacionales analizados, lineamientos normativos, jurisprudenciales y las leyes, QUALITY TECH INSTITUTE reconoce y reafirma su compromiso de mantener un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos sus trabajadores, quedando estrictamente prohibido cualquier forma de acoso sexual, violencia basada en género o discriminación por motivos de género u orientación sexual. QUALITY TECH INSTITUTE se compromete a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a los trabajadores en materia de acoso laboral, acoso sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad. Para ello, se establecerán mecanismos de denuncia confidenciales, procedimientos de investigación imparciales y acciones disciplinarias en caso de comprobarse la responsabilidad de cualquier trabajador. (Circular 026 de 2023).

QUALITY TECH INSTITUTE se encuentra comprometida en mantener un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, libre de acoso sexual, conforme a la Ley 2365 de 2024, mediante la implementamos acciones de sensibilización para prevenir el acoso sexual y fomentar el respeto en el ambiente laboral. Cualquier acto de hostigamiento de carácter sexual, mediado por relaciones de poder, será considerado acoso sexual en el ámbito laboral, y las víctimas tendrán derecho a la protección frente a represalias, a la confidencialidad de su queja y a no ser revictimizadas, garantizando el acceso a los mecanismos de atención y apoyo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

QUALITY TECH INSTITUTE investigará todas las quejas de acoso sexual y aplicará las sanciones según la legislación vigente.

CAPÍTULO XXVIII TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 112o. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones que tiene por objeto regular el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio. (Ley 2088 de 2021).

ARTÍCULO 113o. DEFINICIÓN DE TRABAJO EN CASA. Se entiende como trabajo en casa, el trabajador que desempeñe transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin desmejorar las condiciones del contrato laboral cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, que puede ser realizado a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos. QUALITY TECH INSTITUTE contará con un procedimiento que garantizará a través de las capacitaciones a que haya lugar, el uso adecuado de las TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo y el desarrollo de competencias digitales cuando la actividad a desarrollar así lo requiera.

La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres (3) meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Para dar inicio al trabajo en casa, QUALITY TECH INSTITUTE deberá notificar por escrito al trabajador acerca de la habilitación, y en dicha comunicación, se indicará el periodo de tiempo que el trabajador estará laborando bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 114o. CRITERIOS APLICABLES AL TRABAJO EN CASA. El trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la constitución política, en la ley, y por los siguientes criterios:

a) **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre QUALITY TECH INSTITUTE y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

b) **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene el trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados y licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte, QUALITY TECH INSTITUTE se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 115o. COMPONENTES DE LA RELACIÓN LABORAL DEL TRABAJO EN CASA. El trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante de QUALITY TECH INSTITUTE junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Así mismo, QUALITY TECH INSTITUTE determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa.

ARTÍCULO 116o. JORNADA DE TRABAJO. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa, se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente reglamento interno relativo al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo.

ARTÍCULO 117o. ELEMENTOS DE TRABAJO. Para el desarrollo del trabajo en casa y el cumplimiento de sus funciones, el trabajador podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con QUALITY TECH INSTITUTE. Si no se llega al mencionado acuerdo, QUALITY TECH INSTITUTE suministrará los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la labor contratada de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

PARÁGRAFO: QUALITY TECH INSTITUTE definirá los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y cuidado de los equipos, así como respecto a la custodia y reserva de la información de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 118o. AUXILIO DE CONECTIVIDAD. Durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios bajo la modalidad de trabajo en casa, y este devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, se le reconocerá a título de auxilio de conectividad digital en los términos y condiciones establecidos para el auxilio de transporte.

ARTÍCULO 119o. RIESGOS LABORALES Y CANALES DE COMUNICACIÓN. Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, el trabajador continúa amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.

Así mismo, la administradora de riesgos laborales deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual, QUALITY TECH INSTITUTE deberá comunicar y actualizar ante la ARL los datos del trabajador y la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

QUALITY TECH INSTITUTE deberá adoptar las directrices necesarias para el desarrollo del trabajo en casa, y en especial, darán a conocer a los trabajadores y sus usuarios los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán sus servicios de manera virtual, así como los mecanismos tecnológicos y/o virtuales que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

CAPÍTULO XXIX TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 120o. El trabajo remoto será pactado de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. (Ley 2121 de 2021).

Esta forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 121o. DEFINICIONES. Para efectos del presente reglamento, se entenderán las siguientes 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 QUALITY TECH INSTITUTE y el 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, trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.
- b) **Ejecución del contrato remoto.** Aquel trabajador vinculado por contrato laboral, se obligará a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo en favor de QUALITY TECH INSTITUTE bajo la continuada dependencia y subordinación, lo cual puede constar en medios digitales. En esta 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 y norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.
- c) **Trabajador remoto:** Trabajador vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- 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.
- e) **Firma Electrónica:** Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar al trabajador 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 un trabajador 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 del documento.
- f) **OTP (One Time Password):** es un mecanismo de autenticación el cual consiste en un código temporal que le llega al trabajador a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que éste pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad del trabajador, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP). El presente mecanismo puede ser opcional por QUALITY TECH INSTITUTE si se considera necesario para la seguridad de sus acciones remotas. En todo caso, deberá tener un mecanismo idóneo como lo describe el literal “e” del presente artículo para todo tipo de acción.

ARTÍCULO 122o. PRINCIPIOS GENERALES. Son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- a) El trabajo remoto requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así mismo, tendrán los mismos derechos de garantías sindicales y de seguridad social.
- c) Esta forma de ejecución del contrato de trabajo remota no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado de común acuerdo con QUALITY TECH INSTITUTE, previo visto bueno de la administradora de riesgos laborales presente en el contrato. No obstante, en todo momento deberá contar con una conexión y cobertura a internet e informar a QUALITY TECH INSTITUTE, sobre el lugar desde el cual realizará su labor y éste deberá aprobar el lugar escogido para garantizar el cumplimiento de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de la administradora de riesgos laborales, propiciando el autocuidado como medida preventiva.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

d) El trabajo remoto tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica u digital. El trabajador remoto y QUALITY TECH INSTITUTE acordarán el tiempo de ejecución sin perjuicio de las formalidades del contrato a término fijo, y el momento de la prestación del servicio sin sobrepasar la jornada máxima legal, y sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables, excepto si se trata de un cargo de dirección, confianza y manejo.

e) No existe la exclusividad laboral en esta forma de ejecución del contrato de trabajo. En todo caso, se regirá por lo establecido en el artículo 26 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto que, basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo remoto supone la disponibilidad de QUALITY TECH INSTITUTE y a su vez, la libertad para ejercer otras labores, sin embargo, por acuerdo de voluntades y atendiendo la naturaleza del contrato en específico, esta puede pactarse cuando se encuentre en riesgo asuntos confidenciales de QUALITY TECH INSTITUTE. Debe mediar la aceptación del trabajador para estipularse la cláusula de exclusividad.

ARTÍCULO 123o. 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 seguridad y salud en el trabajo 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, 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 trabajador remoto, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta de QUALITY TECH INSTITUTE.

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

ARTÍCULO 124o. EXÁMENES MÉDICOS. QUALITY TECH INSTITUTE 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 125o. 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. No obstante, los contratos de trabajo que migren a esta forma de ejecución, deben conservar sus elementos de creación. El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con QUALITY TECH INSTITUTE, 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 QUALITY TECH INSTITUTE 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.

ARTÍCULO 126o. CONEXIÓN A PLATAFORMA, SISTEMA INFORMÁTICO Y/O TECNOLÓGICO DE QUALITY TECH INSTITUTE. QUALITY TECH INSTITUTE 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, 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.

ARTÍCULO 127o. SOBRE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO. La jornada laboral se ajustará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador remoto podrá prestar los servicios para los cuales fue contratado conforme a sus necesidades y las de QUALITY TECH INSTITUTE. 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.

ARTÍCULO 128o. CONTROL DE HORARIOS, CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y OBLIGACIONES EN EL TRABAJO REMOTO. QUALITY TECH INSTITUTE se encuentra facultado y autorizado 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, QUALITY TECH INSTITUTE respetará la intimidad y privacidad del trabajador remoto y el derecho a la desconexión laboral, entendida como la garantía que el trabajador y QUALITY TECH INSTITUTE, 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

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, QUALITY TECH INSTITUTE y el 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.

ARTÍCULO 129o. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE TRABAJO. QUALITY TECH INSTITUTE 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. QUALITY TECH INSTITUTE 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 de QUALITY TECH INSTITUTE 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 remoto y el uso de tecnologías adecuadas, QUALITY TECH INSTITUTE podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

PARÁGRAFO 2: Si el trabajador remoto no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores o no se le facilitaran o suministraran las herramientas, programas, software o demás elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones, o se presenten fallas previamente advertidas por el trabajador remoto, QUALITY TECH INSTITUTE no podrá dejar de reconocer el pago del salario y demás prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 130o. TRANSPORTE. El trabajador remoto no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la ley. En caso de que QUALITY TECH INSTITUTE 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.

ARTÍCULO 131o. 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.

ARTÍCULO 132o. RECONOCIMIENTO HORAS EXTRAS. Los trabajadores que de común acuerdo con QUALITY TECH INSTITUTE, 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.

ARTÍCULO 133o. 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.

ARTÍCULO 134o. PREVENCIÓN, CONTROL Y ACTUACIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las administradoras de riesgos laborales deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como a QUALITY TECH INSTITUTE. QUALITY TECH INSTITUTE tendrá la obligación de afiliar 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, QUALITY TECH INSTITUTE deberá aportar 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.

PARÁGRAFO: Las administradoras de riesgos laborales acompañarán de manera obligatoria a los trabajadores remotos y a QUALITY TECH INSTITUTE, en la verificación de las condiciones de trabajo, que garanticen al trabajador remoto una real seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 135o. APLICACIÓN DE NORMAS RESPECTO AL TIEMPO DE LACTANCIA. QUALITY TECH INSTITUTE 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

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 136o. CITACIÓN DEL TRABAJADOR A LAS INSTALACIONES DE QUALITY TECH INSTITUTE. QUALITY TECH INSTITUTE de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

- a) Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor.
- b) 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.
- c) 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 QUALITY TECH INSTITUTE 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: Las citaciones aquí previstas no dan lugar al cambio de forma de ejecución del contrato de trabajo remoto, toda vez que continuar siendo remoto.

ARTÍCULO 137o. TAREAS DE CUIDADOS. Los trabajadores que trabajen de manera remota y que acrediten tener a su cargo de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa de QUALITY TECH INSTITUTE que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 138o. 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, modifiquen o complementen, relacionadas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, será aplicable a QUALITY TECH INSTITUTE y los trabajadores que implementen el trabajo remoto.

ARTÍCULO 139o. SUBORDINACIÓN. QUALITY TECH INSTITUTE conservará el poder subordinante, en el marco del respeto de los derechos mínimos del trabajador y de las regulaciones establecidas en la legislación laboral, así como en lo relacionado con la facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO XXX TELETRABAJO

ARTÍCULO 140o. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. El objeto del presente capítulo es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre QUALITY TECH INSTITUTE y los TELETRABAJADORES. (Artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 141o. TELETRABAJO Y TELETRABAJADOR. Para efectos del presente reglamento, el teletrabajo es una forma de organización laboral que se efectúa 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 QUALITY TECH INSTITUTE, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El TELETRABAJADOR es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de QUALITY TECH INSTITUTE, en cualquiera de las formas definidas por la Ley. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 142o. 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 y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

- a) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos, de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 de QUALITY TECH INSTITUTE, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso, dejaría de ser TELETRABAJADOR.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

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 trabajador. (Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 143o. IGUALDAD DE TRATO. QUALITY TECH INSTITUTE debe promover la igualdad de trato en cuanto a la remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales entre TELETRABAJADORES y demás trabajadores de QUALITY TECH INSTITUTE. (Artículo 2.2.1.5.4 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 144o. USO ADECUADO DE EQUIPOS Y PROGRAMAS INFORMÁTICOS. (Artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015): El TELETRABAJADOR estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

- a) En los computadores asignados por QUALITY TECH INSTITUTE, sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por QUALITY TECH INSTITUTE.
- b) Los computadores asignados por QUALITY TECH INSTITUTE, sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y en las labores asignadas.
- c) Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de QUALITY TECH INSTITUTE o de un tercero.
- d) Almacenar únicamente información de QUALITY TECH INSTITUTE.
- e) No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.
- f) Utilizar la red de internet dispuesta por QUALITY TECH INSTITUTE, tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
- g) Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por QUALITY TECH INSTITUTE, únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- h) El TELETRABAJADOR no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de QUALITY TECH INSTITUTE o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

información que le haya suministrado la Dirección Comercial, Dirección Administrativa y/o la Coordinación Académica, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a QUALITY TECH INSTITUTE o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

i) De igual forma, el TELETRABAJADOR no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de QUALITY TECH INSTITUTE que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.

j) El TELETRABAJADOR deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que QUALITY TECH INSTITUTE lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.

k) El TELETRABAJADOR no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de QUALITY TECH INSTITUTE.

ARTÍCULO 145o. 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).

ARTÍCULO 146o. Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de QUALITY TECH INSTITUTE, 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. (Artículo 2.2.1.5.7 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 147o. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN SEGURIDAD Y PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES. Las obligaciones de QUALITY TECH INSTITUTE y del TELETRABAJADOR en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, QUALITY TECH INSTITUTE deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en QUALITY TECH INSTITUTE. (Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 148o. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES. Las administradoras de riesgos laborales en coordinación con el ministerio del trabajo, deberán promover la adecuación de las normas al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del TELETRABAJO. Las administradoras de riesgos laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los TELETRABAJADORES, y

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

suministrarla al TELETRABAJADOR y a QUALITY TECH INSTITUTE. (Artículo 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015).

ARTÍCULO 149o. La afiliación al sistema general de riesgos laborales se hará a través de QUALITY TECH INSTITUTE en las mismas condiciones y términos establecidos en el decreto 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el ministerio de trabajo, 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 QUALITY TECH INSTITUTE, 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.

ARTÍCULO 150o. QUALITY TECH INSTITUTE deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la administradora de riesgos laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 151o. 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. (Artículo 2.2.1.5.10 del Decreto 1072 de 2015).

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable, el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición de QUALITY TECH INSTITUTE prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el pago de horas extras, dominicales y festivos se realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro trabajador.

En todo caso, las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por QUALITY TECH INSTITUTE.

ARTÍCULO 152o. De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condiciones para que opere el TELETRABAJO en QUALITY TECH INSTITUTE.

1. El programa de TELETRABAJO tendrá los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo de presencial en el lugar de trabajo.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el ausentismo laboral.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- e) Mejorar los procesos laborales en QUALITY TECH INSTITUTE.
 - f) Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Para la aplicación del programa teletrabajo, se deberán cumplir las siguientes disposiciones:
- a) Haber superado el proceso de evaluación y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control.
 - b) Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
 - c) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTÍCULO 153o. Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XXXI POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 154o. La ACADEMIA DE INGLES QUALITY TECH INSTITUTE, como organización que se preocupa por el bienestar de sus trabajadores y comprometida por velar en la seguridad y salud de su recurso humano, crea e implementa una POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL, en cumplimiento de la ley 2191 de 2022, con la finalidad de crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

1. Garantía y ejercicio del derecho a la desconexión laboral

La ACADEMIA DE INGLES QUALITY TECH INSTITUTE garantiza el derecho a la desconexión laboral mediante los siguientes lineamientos:

1.1. Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):

- Está prohibido realizar llamadas telefónicas, enviar correos electrónicos, mensajes por aplicaciones de mensajería instantánea (WhatsApp, etc) fuera del horario laboral; salvo en situaciones de emergencia debidamente justificadas y aprobadas por la Gerencia General.
- Los trabajadores deben desactivar las notificaciones de dispositivos corporativos al

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

finalizar su jornada laboral.

- Los equipos asignados por la ACADEMIA DE INGLES QUALITY TECH INSTITUTE solo deben ser utilizados dentro del horario establecido.

1.2. Horarios de comunicación:

- Todas las comunicaciones laborales deben realizarse entre las 7:00 a.m. y las 9:00 p.m., (dependiendo del turno en el que se encuentre) salvo que se trate de turnos especiales previamente pactados entre las partes.
- Las solicitudes fuera del horario laboral no requieren respuesta inmediata y serán atendidas en la siguiente jornada laboral.

2. Procedimiento para presentar quejas por vulneración del derecho

Los trabajadores podrán reportar cualquier situación que vulnere su derecho a la desconexión laboral a través de los siguientes medios:

2.1. Mecanismos de recepción:

- **Buzón físico:** Instalado en un área de acceso general y supervisado por el Comité de Convivencia Laboral.
- **Formulario electrónico anónimo:** Disponible en la intranet de la ACADEMIA DE INGLES QUALITY TECH INSTITUTE para garantizar la confidencialidad del trabajador.
- **Canal de atención telefónica:** Administrado por el Área Administrativa.

2.2. **Confidencialidad:** Todas las quejas serán tratadas con estricta confidencialidad para proteger la privacidad de los trabajadores.

3. Procedimiento interno para el trámite de quejas

El tratamiento de las quejas por vulneración de la desconexión laboral se realizará conforme al siguiente procedimiento:

3.1. Recepción y registro:

- Cada queja recibida será registrada con un número de radicado.
- Se notificará al trabajador sobre la recepción de su queja y los pasos a seguir.

3.2. Investigación preliminar:

- El Comité de Convivencia Laboral liderará una investigación para analizar la queja, solicitando información a las partes involucradas.

3.3. Mediación y conciliación:

- Se convocará a las partes para buscar una solución mediante mecanismos de conciliación.
- En caso de alcanzar un acuerdo, se documentará el compromiso de cumplimiento por ambas partes.

3.4. Seguimiento y verificación:

- El Área Administrativa verificará el cumplimiento de los acuerdos alcanzados y

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

garantizará la cesación de las conductas reportadas.

- Se realizará un informe final para documentar el cierre del caso.

3.5. Plazos:

- El proceso completo no deberá exceder de 15 días hábiles desde la recepción de la queja.

4. Revisión y actualización de la política

La Gerencia General y el Área Administrativa en compañía del Comité de Convivencia Laboral, realizarán una revisión anual a esta Política y al cumplimiento de la misma, que permita preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios sobre la conciliación de su actividad laboral, su vida personal, familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral.

CAPÍTULO XXXII

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DE ESTE REGLAMENTO

ARTÍCULO 155o. PUBLICACIÓN: QUALITY TECH INSTITUTE debe publicarlo en página web institucional y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 156o. VIGENCIA: QUALITY TECH INSTITUTE publicará en página web el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

ARTÍCULO 157o. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES: A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán suspendidas las disposiciones que con antelación haya tenido QUALITY TECH INSTITUTE.

ARTÍCULO 158o. CLÁUSULAS INEFICACES: No producen 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.

FECHA: ABRIL DE 2026
DIRECCIÓN: CALLE 46 No. 48 - 11
MUNICIPIO: ITAGUÍ
DEPARTAMENTO: ANTIOQUIA

HERNAN DARIO LOPEZ VASQUEZ
C.C. No. 79.934.131
REPRESENTANTE LEGAL

Elaborado Por

Serviem GNP SAS PBX: (604) 444 2496 – Móvil: 317 6426290
Asesoría Jurídica - Seguridad y Salud en el Trabajo -

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Itagüí, Abril 16 de 2026



CIRCULAR

Se pone a disposición de los trabajadores el Reglamento Interno de Trabajo de ACADEMIA DE INGLES QUALITY TECH INSTITUTE SAS por un período de quince (15) días hábiles, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 17 de la Ley 1429 del 29 de Diciembre de 2010, que modificó el Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto permite a los trabajadores manifestar sus opiniones con respecto a cualquier disposición del Reglamento que pueda contravenir los Artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de que no se llegue a un acuerdo entre las partes, el Inspector del Trabajo llevará a cabo una investigación, formulando objeciones si corresponde. Luego, se solicitará a ACADEMIA DE INGLES QUALITY TECH INSTITUTE SAS, que realice las adiciones, modificaciones o supresiones necesarias, estableciendo un plazo máximo de quince (15) días hábiles para que la Gerencia General realice los ajustes pertinentes.

Salvo que no se realicen objeciones y modificaciones por parte de los trabajadores durante el período mencionado, el Reglamento quedará en firme y entrará en vigencia a partir de este momento. Su divulgación y publicación se llevará a cabo a través de un medio virtual tales como la página web de la academia, canal digital o correo electrónico, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8 de la Ley 2466 de 2025, que modificó el Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo. De esta manera, se dejará constancia de dicha actuación digital sin requerir efectuar varias publicaciones físicas.

Agradecemos su atención y cooperación en este proceso.

Atentamente,

HERNAN DARIO LOPEZ VASQUEZ
C.C. No. 79.934.131
REPRESENTANTE LEGAL

Página 110 de 110