

Cartagena, 18 de 2006

Señores

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Regional Bolívar

La ciudad.

En cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y atendiendo el trámite a que se refiere la Resolución 734 del 15 de marzo de 2006, expedida por ese Ministerio, presentamos a Ustedes el Reglamento de Trabajo con la adaptación de la FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL, con NIT 900131269-0 para lo cual acompañamos los siguientes documentos:

- Tres ejemplares del texto que contiene el Reglamento de Trabajo y su adaptación
- Certificado de Existencia y Representación Legal.
- Documento con el cual se acredita el cumplimiento del previo procedimiento de participación previsto en el párrafo primero del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.

NOTIFICACIONES:

Dirección de la empresa:

Cordialmente,

CC

Representante legal

**ACTA PARA REGLAMENTO DE TRABAJO Y SU ADAPTACION DE LA FUNDACION
UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL**

ACTA N°. 002

En Cartagena de Indias, a los VEINTE Y TRES (23) días del mes de Octubre de 2007, se reunieron en las instalaciones de la FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL, siendo las diez (10) am, los representantes de la FUNDACION con los trabajadores, con el objeto de abrir el escenario para escuchar la opinión de los trabajadores en relación con el reglamento interno de trabajo y su adaptación de conformidad con lo previsto en el párrafo primero del artículo 9 de la ley 1010 de 2006.

En este estado, se le da la oportunidad a los trabajadores de manifestarse sobre el reglamento interno de trabajo y su adaptación de conformidad con la citada ley, quienes manifestaron estar de acuerdo con el texto que hace parte integral y que se anexa al presente acta y del reglamento interno de trabajo que se pretende hacer para cumplir con las normas laborales y además con los requisitos exigidos para prevenir , corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Para constancia firman,

Empresa:

Por la Fundación

Por los trabajadores

NOMBRE	CEDULA	FIRMA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL

CAPITULO I

ARTICULO 1.- El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por **LA FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL**, Institución Cultural sin ánimo de lucro y su carácter académico es el de INSTITUCION UNIVERSITARIA, con personería Jurídica reconocida por medio de la resolución No.7774 de Diciembre 1º de 2006, expedido por el Ministerio de Educación Nacional, domiciliada en Cartagena con sede en el centro calle de la factoría No. 36-27 y que para los efectos de este documento se denominara la CORPORACION. Este reglamento rige para todas las dependencias de LA FUNDACION que actualmente existen y las que se establezcan con posterioridad a él, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto LA FUNDACION, como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- **CONDICIONES DE ADMISIÓN:** Quien aspire a desempeñar un cargo en LA FUNDACION, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante, en formato especial que le facilitara LA FUNDACION y acompañarlo con los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Hoja de vida y los soportes de documentos que acrediten formación o experiencia laboral, según el cargo a ocupar.

PARAGRAFO 1: Los certificados, datos e informaciones dados por el aspirante en la solicitud, se considerarán recibidos bajo la presunción de ser ciertos, por consiguiente cualquier inexactitud de ellos o alteración, se tendrán como una falsedad tendiente a obtener su admisión o un provecho indebido, con las consecuencias legales correspondientes.

PARAGRAFO 2: Para la contratación de extranjeros la FUNDACION se ajustará a las normas legales vigentes.

ARTICULO 3.- **EXAMENES DE ADMISIÓN:** El aspirante deberá a juicio de LA FUNDACION presentar los exámenes de aptitud y capacidad que se formulen con el fin de apreciar sus

conocimientos y habilidades para el cargo aspirado. Igualmente deberá someterse a los exámenes médicos que LA FUNDACION determine.

ARTÍCULO 4.- El aspirante deberá aceptar la cuantía y forma de pago fijado por LA FUNDACION para la clase de trabajo que vaya a desempeñar.

ARTICULO 5.- Una vez cumplido los requisitos anotados en los artículos anteriores y los demás que se fijen expresamente, según el caso, LA FUNDACION decidirá aceptar o no al aspirante. En caso afirmativo, se extenderá una comunicación al trabajador indicándole su aceptación, sueldo y fecha de iniciación de labores, procediéndose a la fecha de vinculación del aspirante a extender y firmar el contrato de trabajo. En caso negativo del aspirante rechazado, no tendrá derecho a reclamo de ninguna Naturaleza, ni a obtener certificación sobre los resultados de sus exámenes y pruebas, ni a exigir a la CORPORACIÓN explicaciones sobre su determinación.

CAPITULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO. 6º- Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 7º.-Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

ARTÍCULO. 8º.-El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a) Nombre de la empresa o empleador.
- b) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz o estudiante
- c) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d) Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
- e) El apoyo del sostenimiento mensual.
- f) Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.
- g) Condiciones del trabajador, duración, vacaciones y periodos de estudio,
- h) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento de contrato
- i) Firmas de los contratantes y/o de sus representantes

ARTÍCULO. 9º.-Cuotas de aprendices en las empresas. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal del COLEGIO, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz o lo que la Ley determine en su momento. El SENA deberá notificar previamente al representante legal del Colegio la cuota asignada, quien contará con el término de los días legales fijados por la ley para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

ARTÍCULO. 10º.-Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO. 11º.-Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO. 12º.-El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PAR. TRANS. —Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

CAPITULO IV

PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 13.- Toda persona que ingrese al servicio de LA FUNDACION estará sometida a periodo de prueba máximo de dos (2) meses, contados a partir de la fecha en que se inicia la prestación de sus servicios, con el objeto de que el patrono pueda apreciar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el trabajo para el cual a sido contratado y por parte de este las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 14.- El período de prueba deberá constar por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, y durante ese lapso se podrá dar por terminado en cualquier momento por una de las partes sin previo aviso y sin responsabilidad ni derecho a indemnización alguna.

Pero si vencido el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio de LA FUNDACION, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquel a ésta, se consideraran regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde la iniciación del periodo de prueba.

ARTICULO 15.- En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un año (1) el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

PARÁGRAFO: Cuando el periodo de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el periodo inicialmente estipulado, sin que el tiempo inicial de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTÍCULO 16.- Los trabajadores en periodo de prueba, gozaran de todas las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley, desde la fecha de iniciación de labores.

CAPITULO V CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 17.- Cuando el contrato no se celebre por escrito sino de forma verbal, se entenderá celebrado de acuerdo con las normas del presente reglamentó de trabajo y con las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 18.- La FUNDACION tiene entera libertad para asignarle y cambiar al trabajador el sitio en el cual debe desempeñar su labor, las funciones o trabajos que debe cumplir, sin que ello implique una modificación del salario fijado al trabajador.

CAPITULO VI MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 19.-

1. Son trabajadores permanentes de LA FUNDACION, los vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.
2. No tiene el carácter de trabajadores propiamente dicho de LA FUNDACION, si no el de meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de LA FUNDACION, los cuales solo tienen derecho al pago de descanso en los dominicales y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. No son trabajadores permanentes de la CORPORACIÓN, los que se empleen para ejecutar labores ocasionales o transitorias o para remplazar temporalmente el personal de vacaciones o en uso de licencias o para otras actividades análogas, circunstancias que se harán constar siempre en el contrato.

ARTICULO 20.- No son trabajadores de LA FUNDACION ni representantes de la misma, ni intermediarios de ella, sino verdaderos patronos de sus trabajadores, los contratistas independientes con quienes LA FUNDACION contrate la ejecución de una o varias obras o labores, la prestación de servicios por un precio determinado o determinable, asumiendo el contratista todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios, con la libertad, autonomía técnica y directiva.

Tampoco son los sub-contratistas de aquellos, ni aun el caso de que LA FUNDACION hubiere mostrado su aquiescencia al contratista para sub-contratar la totalidad o parte de la obra o labor con uno o más sub-contratistas.

ARTICULO 21.- CONTRATO DE APRENDIZAJE:

Para efecto de la celebración de los contratos de aprendizaje, LA FUNDACION se atenderá a lo establecido en la ley, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- a) Nombre de LA FUNDACION
- b) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
- c) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
- d) Obligación del empleador, del aprendiz y derechos de éste y aquel.
- e) El apoyo de sostenimiento mensual.
- f) Firmas de los contratantes o de sus representantes.
- g) Debe celebrarse por escrito.

CAPITULO VII JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 22.- HORARIO DE TRABAJO: En consideración a la diversidad de labores que se desarrollan dentro de sus dependencias, las cuales comprenden áreas administrativas, mantenimiento y de educación, LA CORPORACION, se reserva la facultad de fijar los horarios de trabajo de acuerdo con las características de dichas actividades y a las funciones de los trabajadores, teniendo en cuenta el acatamiento a las normas legales, sin exceder la jornada ordinaria de ocho (8) horas diarias y de (48) cuarenta y ocho horas semanales.

Estos horarios se determinan así:

- a) Dirección General, Dirección Académica, Dirección Administrativa y Financiera y todas las áreas que de ellas dependan, de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m. Los sábados de 8:00 a.m. a 12:00 m. La jornada de los sábados podrá ser distribuida de lunes a viernes según lo disponga LA FUNDACION.
- b) Docentes: los horarios para el personal docente de LA FUNDACION son variables y van según el número de horas asignadas y por lo estipulado en su contrato de trabajo y de acuerdo con los horarios de clase establecidos para cada programa, según disposición de LA FUNDACION y podrán ser variados según ésta lo disponga. Los docentes deberán cumplir con el horario establecido por la institución para el inicio puntual de las clases asignadas. Los horarios de las clases se desarrollaran de lunes a viernes entre las 6:40 am y las 10:30 pm y los sábados desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm.

PARAGRAFO: Los docentes deben asistir a los talleres, jornadas pedagógicas y reuniones, previamente programadas por LA FUNDACION.

ARTICULO 23. - La jornada laboral de trabajo en LA FUNDACION, será de 48 horas a la semana y se cumplirá durante los días de lunes a sábado, dentro de los horarios establecidos por LA FUNDACION para los distintos trabajadores y podrá ser modificada en cualquier momento por la CORPORACIÓN según las funciones que desempeñen los trabajadores, cumpliendo siempre lo dispuesto por las normas de trabajo, es decir, sin que exceda de la máxima legal.

ARTICULO 24.- LA FUNDACION, podrá contratar trabajadores por menor tiempo, los cuales deberán cumplir sus horarios de trabajo dentro de las jornadas que establezca LA FUNDACION y que se señalan en sus respectivos contratos de trabajo.

Parágrafo 1 – Sin embargo, el horario de trabajo puede variar de acuerdo con los requerimientos de cada cargo, sin exceder de las cuarenta y ocho (48) horas semanales reglamentarias. No obstante, este límite máximo puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sea indispensable trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o en la dotación de LA FUNDACION, pero solo el necesario para evitar que las labores normales de la institución sufran perturbaciones graves.

Parágrafo 2– Cuando la CORPORACION tenga mas de cincuenta (50) trabajadores que laboren 48 horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTICULO 25. Jornada laboral flexible. La FUNDACION, podrá con los empleados acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a LA FUNDACION o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

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

ARTICULO 26. - Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargo de dirección, de confianza o manejo.
- b) Los que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes, o los de simple vigilancia cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

En estos casos deberán trabajar el tiempo necesario para cumplir ampliamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera de horario constituya trabajo suplementario ni implique remuneración alguna.

ARTICULO 27.- LA FUNDACION y el trabajador podrán acordar que la jornada laboral de cuarenta y ocho (48) horas se realice durante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo, en éste, el numero de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante las respectivas semanas y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta de diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el numero de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

ARTICULO 28.- La FUNDACION puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, el establecimiento de turnos para el cumplimiento de las jornadas de trabajo y los trabajadores que cumplan su jornada de trabajo con sujeción a estos, no pueden abandonar su puesto hasta tanto no se haga presente el trabajador que haya de reemplazarlo. Al retirarse debe dar aviso a su jefe inmediato.

ARTICULO 29.- Cuando por necesidad del servicio la FUNDACION, requiera que los trabajadores que laboran menos de la jornada máxima legal, trabajen la jornada ordinaria legal de cuarenta y ocho (48) horas ésta puede exigir el cumplimiento de dicha jornada sin que ello cause recargo suplementario.

ARTICULO 30.- Cuando por causa de fuerza mayor, que determine la remuneración de trabajo por tiempo no mayor de cuatro horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo, dentro de los horarios antedicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a los de dicho horarios sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

ARTICULO 31.- Todo trabajador debe permanecer, durante su jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde deba desempeñar su labor. Solo puede dejar su puesto de trabajo para dirigirse a otro sitio de las instalaciones de LA FUNDACION, cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento de su labor.

CAPITULO VIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO. 32.- Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en general en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTICULO. 33. - Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación..
3. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
5. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
6. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
7. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cresa, del sulfato de plomo.
8. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, y en ocupaciones similares.
9. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
10. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
11. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
12. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
13. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad..
14. Todas las que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PAR.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, podrían ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, siempre que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor.. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad, y el trabajo nocturno , no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

CAPITULO IX HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 34.- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6.00 a. m.).

ARTÍCULO 35.- El Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal.

ARTICULO 36.-. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados el artículo 2 del decreto 13 de 1967, que modifico el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad

delegada por éste siempre que LA FUNDACION, en vista de esta autorización, considere efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 37.- 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 (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro.

ARTICULO 38.- LA FUNDACION, podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 39.- LA FUNDACION, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores mediante previa orden escrita del superior competente.

ARTICULO 40.- El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuara junto con el salario ordinario del periodo inmediatamente siguiente.

CAPITULO X DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 41.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra Legislación Laboral. Se entiende que el pago del descanso obligatorio y remunerado, esta comprendido dentro del salario pactado con el trabajador.

PARAGRAFO 1. Todo los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en días de fiesta de conformidad por lo establecido por la ley. La presentación y derecho que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo 2. 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

Parágrafo 3. Los trabajadores que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 37 de este reglamento.

ARTICULO 42.- AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento con anticipación de doce horas (12) por lo menos, la relación de los trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorios.

ARTICULO 43.- El descanso en los días domingos y los demás festivos establecidos por la ley, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C del artículo 20 de la ley 50 de 1990; la remuneración correspondiente a estos días se liquidará como para el día domingo, pero sin que halla lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

ARTICULO 44.- Cuando por motivos de cualquier día de fiesta no determinada en la ley, la FUNDACION, suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en este reglamento. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 45.- LA FUNDACION, estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no faltaren al trabajo, o que si faltaren lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de LA FUNDACION. Para los efectos de este artículo, los días de fiestas no interrumpen la continuidad ni se computan como si en ellos el trabajador hubiera prestado el servicio.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTICULO 46.-.- Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado.

ARTICULO 47.- El trabajo en domingo o días festivos se remunera con un recargo del (75 %) sobre el salario ordinario y en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando labore durante tres (3) o mas domingos durante el mes calendario

ARTICULO 48.- El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución de dinero en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 49.- Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden remplazarse sin grave perjuicio para LA FUNDACION, deben trabajar los domingos y días de fiestas pero su trabajo se remunera conforme al artículo 37 de este reglamento.

ARTICULO 50.- El descanso semanal compensatorio podrá darse simultáneamente a todos los trabajadores de LA FUNDACION que tengan derecho a él, o por turnos, según las necesidades del servicio.

CAPITULO XI DESCANSO ADICIONAL

ARTICULO 51.- LA FUNDACION se reserva el derecho de conceder o no a todos o parte de sus trabajadores, descansos remunerados en otros días de fiestas diferentes a los enumerados en el artículo 31 de este reglamento, si los concediere remunerados, podrá exigir en cualquier tiempo su compensación con tiempo igual al trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que dicho trabajo compensatorio puede tomarse como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 52.- El trabajo ejecutado en día de descanso ocasional, fiestas civiles, y otros, que la Corporación conceda a todos o parte del personal, no causara sobre remuneración alguna.

CAPITULO XII VACACIONES

ARTICULO 53.- Los trabajadores que hubieran prestados sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

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

ARTICULO 54.- Si se presentan interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde derecho a reanudarlas.

ARTICULO 55. - Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas, a solicitud de la CORPORACIÓN en casos especiales de perjuicios para la economía nacional o de esta. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas procederá por año cumplido de servicio y;

proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta exceda de TRES (3) meses. Para la compensación en dinero de las vacaciones, en los casos señalados anteriormente se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 56.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restante de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza de confianza o de manejo.

ARTICULO 57. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, se excluirá para 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 los devengados por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 58. La FUNDACION, llevará un registro especial de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

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

ARTICULO 59. Los días no trabajados por razón de licencias o permisos no remunerados o por ausencias injustificadas o por suspensión disciplinarias impuestas al trabajador, se descontarán para el computo del periodo del servicio que da derecho a vacaciones o para la liquidación de estos en caso previsto en los artículos 46 y 47 del presente reglamento. No se considera interrumpido el tiempo de servicio en los casos de incapacidad no superior a 180 días ocasionada por enfermedad o accidente de trabajo, licencia de maternidad, goce de vacaciones, cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación, licencias y permisos obligatorios.

ARTICULO 60.- LA FUNDACION, podrá señalar para todos o algunos de sus trabajadores, una época fija de vacaciones y si así lo hiciera se entenderá que son anticipadas las vacaciones de que gocen los trabajadores que en tal época no lleven un año cumplido de servicios, lo cual no implica que el trabajador deba completar el año de servicios que las causan, ni que reintegre el valor recibido si se retira antes; del propio modo no puede el trabajador pretender que se le otorgue un nuevo periodo de descanso, aduciendo que es en ese momento cuando se cumplen los presupuestos de la ley que le dan derecho a gozar de él, pues debe entenderse que las vacaciones ya recibidas cubren el laxo servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen con respecto a él, efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo periodo vacacional.

ARTICULO 61.- El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de LA FUNDACION. Si esta no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a

reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTICULO 62.- El aviso que LA FUNDACION de al trabajador sobre la fecha en que debe tomar sus vacaciones, será prueba de que han sido concedidas y en caso de no disfrutar de ellas por causas ajenas a su voluntad, el trabajador debe primero ponerlo en conocimiento de LA FUNDACION y solicitar su autorización.

CAPITULO XIII PERMISOS

ARTÍCULO 63.- Por motivos plenamente justificados LA FUNDACION podrá conceder los permisos o licencias no remunerados a los trabajadores que lo soliciten para ausentarse del trabajo, pero solo por el tiempo que a juicio de LA FUNDACION sea necesario en cada caso. También los podrá conceder, para el ejercicio del derecho al sufragio; y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a LA FUNDACION o a su representante y que, en este ultimo caso, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de LA FUNDACION. LA FUNDACION esta facultada para investigar por su cuenta, si no considera satisfactoria las pruebas presentadas por el trabajador y sancionara de acuerdo con la ley y sus reglamentos las ausencias al trabajo en las cuales se aduzca una calamidad domestica no comprobada o inexistente, o cuando el trabajador no avise dentro de los términos previstos, o se tome mayor tiempo del permiso otorgado. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a.) Que se solicite por escrito al Director Academico o al Director Administrativo según sea el caso, diligenciando de forma clara y completa, el formato de permiso establecido por LA FUNDACION. La solicitud de permiso debe contener una especificación clara y precisa de las razones que lo motivan y con determinación del tiempo probable de duración. Los Directores Academico y Administrativo tienen autoridad para aprobar permisos excepcionales para asuntos personales de los trabajadores, hasta por un máximo de (1) un día laboral. Las solicitudes de permisos que excedan (1) un día, requieren de la aprobación de la Dirección General.
- b.) Presentar la solicitud de permiso o licencia no remunerada con ocho horas hábiles de anticipación por lo menos. Salvo en caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye al tiempo de ocurrir éste, según lo permita la circunstancia.
- c.) Que sea ratificado por la Dirección General.

PARAGRAFO PRIMERO: Los trabajadores no podrán faltar al trabajo o ausentarse de él sin haber recibido la autorización correspondiente, salvo los casos de grave calamidad domestica debidamente comprobada.

PARÁGRAFO DOS: El tiempo empleado en los permisos o licencias sin remuneración no se computará en la liquidación del salario, excepto cuando LA FUNDACION autorice

previamente la respectiva compensación por igual tiempo en horas distintas a las de la jornada ordinaria.

ARTICULO 64.- LA FUNDACION concederá a la trabajadora durante la lactancia, dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los seis (6) primeros meses de edad del lactante.

ARTICULO 65.- La Corporación concederá al trabajador de esta Corporación que sea esposo o compañero permanente, la licencia de paternidad que establezca la ley. Esta licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la E. P. S.

ARTICULO 66.- Mientras el trabajador este haciendo uso de sus licencias sin remuneración, el contrato de trabajo queda suspendido.

El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente a aquel en que termine el permiso o licencia. El incumplimiento de esta obligación hará incurrir al trabajador en grave violación a las prohibiciones que establece la ley para los trabajadores con las consecuencias legales que de tal incumplimiento se deriven. El trabajador cuenta con tres (3) días hábiles a partir de la fecha en que debió reintegrarse para demostrar que su ausencia se debió a fuerza mayor o caso fortuito.

CAPITULO XIV

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

ARTÍCULO 67.- FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. LA FUNDACION 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.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a LA FUNDACION que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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

ARTICULO 68.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por período mayores.

ARTICULO 69.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese.

ARTÍCULO 70.- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayores de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por el trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en el que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

CAPITULO XV

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN, LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 71.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 72.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestan por el Instituto de los Seguros Sociales o por la empresa promotora de salud escogida por el trabajador.

ARTICULO 73.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se siente enfermo deberá comunicarlo al jefe inmediato, y/o al jefe de recursos humanos, o Dirección Administrativa quienes harán lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del termino indicado, o no se sometiere al examen médico que se halla ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que halla lugar a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 74.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los halla examinado, así como a los exámenes y tratamientos

preventivos que para todos o algunos de ellos ordena LA FUNDACION. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 75.- El trabajador que se encuentra afectado de enfermedad contagiosa o crónica, que no tenga carácter de profesional, será aislado provisionalmente, para la sanidad del personal. Hasta que el medico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al decreto 2351 de 1965 artículo 6 Numeral 15.

ARTICULO 76.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular las que ordenen LA FUNDACION para la prevención de las enfermedades y de riesgos profesionales en el manejo de las maquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

ARTICULO 77.- En caso de accidente de trabajo el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S y la A.R.P.

ARTICULO 78.- En caso de accidentes no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al jefe del departamento de recursos humanos, para que se provea la asistencia médica y 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 cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 79.- LA FUNDACION no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, solo esta obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lecciones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, de que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 80.- De todo accidente se llevara registro en un libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales si los hubiere, y en forma sintética, los que estos pueden declarar.

ARTICULO 81.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA FUNDACION como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que se tenga aprobado por la División de medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en los artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XVI

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 82.- La autoridad será ejercida en LA FUNDACION conforme al orden jerárquico previsto en su organización, que a la fecha de expedirse el presente reglamento es así:

Son órganos de Dirección y Administración: La Asamblea de Miembros Activos, La Junta Directiva, el Presidente y el Director General. El órgano de control es la Revisoría Fiscal.

ARTICULO 83.- LINEA JERARQUICA: Para efectos de autoridad, ordenamiento y disciplina de LA FUNDACION, el orden jerárquico en línea descendiente es el siguiente:

1. Director General
2. Director Académico y Director Administrativo y Financiero
3. Jefes de Departamento y Coordinadores

Todos los trabajadores están subordinados a los anteriores en orden ascendentes.

CAPITULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

ARTICULO 84.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplirlas ordenes e instrucciones que de manera particular le impartan la Corporación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación puede ocasionar perjuicios a LA FUNDACION, lo que no obsta para denunciar delitos comunes violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los implementos y útiles de trabajo que le suministre LA FUNDACION.
4. Dar en cada caso la autorización de descuentos por pérdida o deterioros de elementos bajo su responsabilidad o por daños o perjuicios que le causara a las instalaciones o bienes de LA FUNDACION.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a LA FUNDACION las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro riesgo inminente que afecten o amanecen las personas o las cosas de la Corporación.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de LA FUNDACION o por las autoridades del ramo
9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
10. Dar cumplimiento con interés y cuidado al contrato de trabajo en el lugar, tiempo y demás condiciones pactadas, asistir puntualmente al trabajo según el horario fijado por LA FUNDACION, registrar personalmente la entrada y salida de las tarjetas de control o cualquier otro sistema y de acuerdo con las normas establecidas por LA FUNDACION, trabajar efectivamente a fin de dar el mayor rendimiento en las labores encomendadas.

11. Observar buenas costumbres durante el servicio o fuera de él y presentarse al trabajo en buen estado de presentación personal.
12. Tratar a sus superiores, subalternos, compañeros de trabajo, alumnos y público en general con el mayor respeto y cortesía.
13. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
14. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
15. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
16. Los jefes o superiores jerárquicos están obligados a informar oportunamente a la Dirección administrativa sobre la no presentación de los trabajadores y dar cuenta de toda infracción que cometan las personas bajo su mando.
17. Someterse al ajuste o cambio de horario que efectué LA FUNDACION cuando así lo estime conveniente.

CAPITULO XVIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL, Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 85.- Son obligaciones especiales de LA FUNDACION:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según la reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y los términos indicados en el Capítulo XI de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo del servicio, índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacer practicar exámenes sanitarios y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días, a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pasar de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar el trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o

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

10. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
12. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la ley
13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un pre-aviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que sean contratadas, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

CAPITULO XIX PROHIBICIONES PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 86.- Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de LA FUNDACION los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo las influencias de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA FUNDACION, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar,
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por LA FUNDACION en objetos distintos del trabajo contratado.
9. Retirar de los archivos de LA FUNDACION o dar a conocer cualquier documento que en ella exista sin autorización escrita de la persona autorizada para darla.
10. Alterar o modificar documento alguno sin la autorización previa de la persona facultada para darla.
11. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad y las de sus compañeros y superiores o que amenace o perjudique los útiles, elementos, maquinas o instalaciones de LA FUNDACION.
12. Retirarse del trabajo durante las horas de servicio sin permiso del superior respectivo o sin causa justificada.

13. Ocuparse de cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo aviso del superior respectivo.
14. Dormirse en las horas de trabajo.
15. Rehusar sin causa justificada a la realización de trabajo suplementario extraordinario solicitado por LA FUNDACION.
16. Amenazar, agredir, agraviar, injuriar, faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a cualquier persona que por cualquier circunstancia este en los predios de LA FUNDACION.
17. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que lo debe suceder en la labor.
18. Timbrar la tarjeta de control de otro trabajador, ya sea a favor o en perjuicio de aquel.

CAPITULO XX PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACION UNIVERSITARIA COLOMBO INTERNACIONAL

ARTICULO 87.- Se prohíbe a LA FUNDACION:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respeto de salario pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta el 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en Almacenes o proveedurías de LA FUNDACION.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho o asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo tipo de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del Art. 57 del C.S.T. signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresa a los trabajadores que se reparen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad

ARTICULO XXI FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 88.- LA FUNDACION no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos o en contrato de trabajo.

ARTICULO 89.- La violación o no cumplimiento de algunas de las obligaciones señaladas en éste reglamento por parte de los trabajadores siempre que no constituyan justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de LA FUNDACION, causara las siguientes medidas: Requerimiento o amonestación, llamadas de atención, multas, suspensiones del contrato de trabajo y constancias escritas de estas en las hojas de vida. Cuando la sanción consiste en suspensión del trabajo, está no puede exceder de ocho días por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia de cualquier grado

Las multas que se impongan solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusas suficiente, no pueden exceder de la quinta parte del salario de un día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

LA FUNDACION puede descontar las multas del valor de los salarios.

La imposición de una multa no impide que el patrono prescinda del pago de salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar

ARTICULO 90.- El requerimiento o amonestación, consiste en la advertencia que el respectivo superior hace al trabajador que comete una violación leve en sus obligaciones reglamentarias o contractuales. El solo requerimiento no se considera sanción. En caso de repetirse la falta leve, se citara a descargo por escrito al trabajador ante dos (2) compañeros de trabajo

ARTÍCULO 91.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a). El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA FUNDACION, implica por primera vez, amonestación verbal; por la segunda vez, llamada de atención por escrito sin copia a la hoja de vida; por la tercera vez llamada de atención por escrito y multa con copia la hoja de vida Si el trabajador después de haber sido sancionado en un semestre calendarios por tres (3) retardos reincide en dicha falta, durante el mismo semestre, la sanción será la suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b). La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a LA FUNDACION, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c). La falta total en el trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA FUNDACION implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses,
- d). La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTICULO 92.- CONSTITUYEN FALTAS GRAVES.

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por cuarta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, y que cause perjuicio a consideración de LA FUNDACION.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Cuando dentro del termino de un año incurra en una nueva falta después de haber sido sancionado por dos (2) o más veces, cualquiera que halla sido las causas de estas sanciones.

En todos los casos LA FUNDACION, además de la imposición de la sanción disciplinaria, descontara al trabajador el salario correspondiente a los periodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa que motivaron la sanción, el simple descuento del tiempo por inasistencia sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria

PARÁGRAFO: Cuando la sanción disciplinaria consista en suspensión del trabajador, esta conlleva al descuento del salario correspondiente al periodo de tiempo durante el cual el empleado permanezca suspendido.

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

ARTICULO 93.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, LA FUNDACION deberá oír al trabajador inculpado directamente. El procedimiento para aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias es el siguiente:

1. Observación formulada en forma verbal o escrita en la cual se le hara saber las razones en que esta se apoya y el derecho que tiene para su defensa.
2. Citación para ser oído en descargo en la Dirección Administrativa, previo informe del superior inmediato. En la diligencia de descargo participaran el Director Administrativo, o en su defecto el Jefe inmediato del trabajador, y el trabajador inculpado acompañado de dos (2) compañeros de trabajo. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga omitiendo este tramite.
3. Es importante aclarar, que por ningún motivo se podrá aplicar una sanción disciplinaria por escrito sin antes escuchar al trabajador en descargo, excepto cuando es por falta grave comprobada, por violación a las obligaciones y prohibiciones establecidas en la Ley y en este reglamento o por justa causa que se tenga que dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 94.- Los retardos que den lugar a multa se descontarán así:

- ✓ Retraso de un cuarto de hora y menos de media hora: 5% del salario básico diario
- ✓ Retraso de media hora y hasta menos de tres cuartos de hora: 10% del salario básico diario.

- ✓ Retraso de tres cuarto de hora y hasta menos de una hora: 15% del salario básico diario
- ✓ Retraso de una hora 20% del salario básico diario.

El abandono del puesto de trabajo fuera de la dependencia de LA FUNDACION, en la jornada de trabajo, será sancionado con multa del 20% del salario básico del día y la pérdida del tiempo no trabajado.

PARÁGRAFO: La ausencia injustificada al trabajo por mas de tres (3) días constituye una violación grave por parte del trabajador a las prohibiciones establecidas en la Ley y en este Reglamento, lo que constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

CAPITULO XXII RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTICULO 95.- Los reclamos de los trabajadores se harán ante el superior inmediato. En caso en que no fuere atendido por este o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona a quien formula su reclamo.

Las quejas o reclamos serán resueltos dentro de un periodo razonable de acuerdo con la naturaleza de ellos.

ARTÍCULO 96.- Se deja claramente establecido que para efectos de reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse de la forma en que lo consideren conveniente.

CAPITULO XXIII JUSTA CAUSA PARA TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 97.- Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de LA FUNDACION las siguientes:

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 el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
5. Cualquier violación 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, contratos individuales o en este reglamento.

6. La detención preventiva del trabajador por mas de (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
7. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de LA FUNDACION.
8. El deficiente rendimiento en el trabajo con 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 del patrono.
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 del establecimiento.
11. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
13. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, 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 al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
14. La comprobada omisión de información en la expedición de certificados académicos.
15. Cuando dentro del termino de un año incurra en una nueva falta grave después de haber sido sancionado por dos (2) o más veces en el mismo lapso, cualquiera que halla sido las causas de estas sanciones. El año se comenzara a contar a partir de la ocurrencia de la primera falta grave.
16. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo al día siguiente de aquel en que termine la suspensión del contrato de trabajo que disciplinariamente se le hubiese impuesto. La no presentación en ese día produce la terminación intempestiva del contrato, salvo fuerza mayor o caso fortuito cuya demostración plena debe hacerla el trabajador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de la sanción.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

CAPITULO XXIV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 98. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 99.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conservatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 100.- Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos meses, , designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
 5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XXV PUBLICACIONES

ARTICULO 101. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XXVI VIGENCIA

ARTÍCULO 102.- El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido LA FUNDACION.

CAPÍTULO XXVII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 103.- No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador con relación a lo establecido en las leyes, contratos

individuales, pactos, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador

Dirección de la FUNDACION: Centro Cra 3^a No. 36-27 Calle de la Factoría

.

DEPARTAMENTO: Bolívar

FECHA:

Firma

Representante legal