



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO FUNDACION TECNOLOGICA ANTONIO DE AREVALO TECNAR

CAPITULO I

ART. 1º. El Presente es el Reglamento interno de trabajo prescrito para la FUNDACION TECNOLOGICA ANTONIO DE AREVALO – TECNAR, domiciliada en esta ciudad y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Institución como sus trabajadores.- Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escrito o verbales, que se hayan celebrado o se celebren con todos sus trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

ARTICULO 2º .- La FUNDACION TECNOLOGICA ANTONIO DE AREVALO - TECNAR, es una Institución dedicada a la prestación de servicios de Educación Superior, con domicilio en la ciudad de Cartagena, Departamento de Bolívar.-

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 3º.- Quién aspire a ocupar un cargo o puesto en esta Institución, deberá presentar solicitud, por escrito, de acuerdo con el formato que la misma suministrará, para que en esta forma pueda ser registrado como aspirante.- A la Solicitud aludida debe acompañarse la siguiente documentación:

- a) Certificado del último patrono con quién haya trabajado , donde se indique el tiempo de servicios, los cargos desempeñados y el último salario devengado.-
- b) Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, del plantel de educación donde hubiera estudiado.-
- c) Fotocopia de la Libreta Militar y de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad.-
- d) Certificado del Departamento Administrativo de seguridad (DAS).
- e) Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de identidad según el caso.
- f) Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto de la primera autoridad local a solicitud de los padres y a falta de éstos del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años.
- g) Hoja de Vida debidamente sustentada.



Prohíbese el trabajo de los menores de 14 años.- Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de 12 años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas, en este artículo, con las limitaciones previstas en el código del Menor.-

ARTICULO 3º .- La Institución puede admitir, mediante renuncia de los riesgos respectivos a los trabajadores de que trata el aparte “b” del artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con el artículo 341 y los incisos 1º y 2º del artículo 342 del mismo código, y en ningún caso aquellos trabajadores a que se refiere el inciso 3º del artículo último.-

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 4º.- Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que esta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.(Ley 188 de 1.959, Art. 1º.

ARTICULO 5º .- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 de años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las mismas restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo, ley 188/59,Art. 2º.

ARTICULO 6º .- El Contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- 1.- Nombre de la Empresa o empleador
- 2.-Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz
- 3.-Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato
- 4.- Obligaciones del empleador y del aprendiz y derechos de este y aquel 8Ley 188/59, Art. 6º. 7º.
- 5.- Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato (Decreto 2375/74 Art. 7º.).
- 6.- Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
- 7.- Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato, y
- 8.- Firmas de los contratantes o de sus representantes.



ARTUCULO 7º.- En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Institución se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de Diciembre 14 de 1.960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución 0438 de 1.969, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en éste Artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 8º .- El Salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso, ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en la empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o similares a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el SENA.- Este salario se aumentará proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia Decreto 2375/74 Art. 7º.

ARTICULO 9º .- El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en la relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considera para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración de aprendiz en éste oficio.

ARTICULO 10. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El periodo de prueba a que se refiere este Artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la institución deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las condiciones especiales de la Ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Del Trabajo.



PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10º .- La Institución una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Institución, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTICULO 11º.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, Num. 1º).

ARTICULO 12º .- El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior aun año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.-

Cuando con el mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es valida la estipulación del período de prueba, salvo en el primer contrato (Ley 50/90, art. 7º).

ARTICULO 13º .- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba.

Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST. Art. 80).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14º.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPITULO IV



HORARIO DE TRABAJO

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

PERSONAL ADMINISTRATIVO

De Lunes a Viernes:

En la mañana de 8:00 a.m a 12 m.

En la tarde de 2.p.m a 6:30 p.m

Los días sábados de 8 a.m a 12:30 pm.

SECRETARIAS DECANATURAS:

De Lunes a Viernes:

De 9:00 am a 12 m y de 2:00 a 7:00 pm

Los días Sábados de 8:00 a 12:30 M.

DOCENTES:

Hora Cátedra de acuerdo a la Programación Académica aprobada por el CONSEJO ACADEMICO.

DOCENTES DE MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO:

El horario será de acuerdo a lo estipulado en el Contrato de Trabajo

DECANOS Y DIRECTORES DE PROGRAMA:

El horario será de acuerdo a lo estipulado en el Contrato de Trabajo.

PARAGRAFO 1.- La Institución tiene más de 50 trabajadores, por lo que está obligada a dar las dos (2) horas para las actividades recreativas, culturales deportivas o de capacitación.

PARAGRAFO 2.- No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección manejo o confianza ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el



servicio que exceda de 8 horas diarias constituyan trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.-

En el manual de funciones de la Institución se encuentran determinados los cargos de manejo y confianza o de dirección.-

CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16.- Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.- Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m y la 6:00 a.m

ARTICULO 17.- Trabajo Suplementario o de horas extras es que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (C.S.T, art. 159).

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

ARTICULO 19º.- Tasas y liquidación de los recargos.-

1.- El Trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales prevista en el artículo 20 literal C) de la Ley 50 de 1990.-

2.- El Trabajo extra diurno se remunera con un recargo de veinticinco (25%) por ciento sobre valor del trabajo ordinario diurno.-

3.- El Trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.-

4.- Cada uno de los recargos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).



PARAGRAFO.- La Institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

ARTICULO 20.- La Institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 18 de este reglamento.

PARAGRAFO 1º. – En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARAGRAFO 2º.- **Descanso en el día sábado.** Pueden repartirse las 48 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, ésta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21.- Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.-

1.- Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de Enero, 6 de enero 19 de marzo 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de agosto, 12 de Octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre 8 y 25 de diciembre, además los días jueves y viernes santos, ascensión del señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

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



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

PARAGRAFO 1º. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración de descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, Num. 5º).

TRABAJO DOMINICAL.- Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, se deberá fijar en lugar público de la empresa, con 12 horas de anticipación, por lo menos, la relación del personal que por razones del servicios no podrán disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (C.ST., art. 185).

ARTICULO 22º.- El descanso en los días domingo y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ARTICULO 23.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 22 de diciembre de 1983, la Institución suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado.- No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto o convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24º.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, Num. 1º).

ARTICULO 25º.- La época de vacaciones debe ser señalada por la Institución a mas tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en la cual se concederá las vacaciones (C.S.T, art. 187).



ARTICULO 26.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ARTICULO 27.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o industrial; cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutando de vacaciones, la compensación de esta procederá por año de servicios cumplidos y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses.- En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST., art. 189).

ARTICULO 28º.- En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de 6 días hábiles continuos, los que no son acumulables.- Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.- Cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza, la acumulación puede ser hasta de cuatro (4) años (CST, art. 190)

ARTICULO 29º.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas.- En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en día de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.- Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán por el promedio de lo devengado por el trabajador el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.-

ARTICULO 30.- Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el cual se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador; la fecha en la cual toma sus vacaciones y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5º.)

PARAGRAFO 1º.- En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de las vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (L. 50/90, art.3º, par).

PARAGRAFO 2º.- La Institución puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así se hiciere, los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.-



PERMISOS

ARTICULO 31 .- La Institución concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir, en su caso al servicio médico correspondiente, y para concurrir al sepelio de sus compañeros, siempre que den aviso con la debida oportunidad a la Institución y a sus representantes y en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento.- La concesión de los permisos antes dicho estará sujeta a las siguientes condiciones:

1.- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permita las circunstancias.-

2.- En caso del sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.-

3.- En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio medico correspondiente) el aviso se debe dar con la debida anticipación que las circunstancias lo permitan.- Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado, en estos permisos, puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Institución (CST, art. 57, num. 6º)

CAPITULO VII

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

ARTICULO 32º.- Formas y libertad de estipulación.-

1.- El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones o fallos arbitrales.-



2.- No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16,21 y 340 del S. C. del T. y de las normas concordantes con esta, cuando el trabajador devengue un salario superior a 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 las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, el de primas legales, extras legales las cesantías y sus intereses subsidio y suministro en especie; y en general las se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.-

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Institución, que no podrá ser inferior al 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 excepto de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al SENA, ICBF Y CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en 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 la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L.50/90, art. 18).

ARTICULO 33.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con periodos mayores (CST, Art. 133).

ARTICULO 34.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art.138, num, 1^o).

PERIODOS

ARTICULO 35.- El Salario se pagará al trabajador directamente o a personas que él autorice por escrito así:

1.- El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para el sueldo no mayor 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 período en que se han causado o a más tardar en el salario de período siguiente (CST, art. 134).

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES PRIMEROS AUXILIO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 36.- Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por el INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES o EPS, ARP., a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38.- Todo Trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su inmediato jefe en la Institución, quién hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.- Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se permitiere el examen médico del I.S.S., su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.-

ARTICULO 39.- Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la Institución en determinados casos.- El Trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá



el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.-

ARTICULO 40 .- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Institución para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva Institución, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ARTICULO 41.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico de la empresa si lo tuviera, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1.994 ante la EPS y la ARP.

ARTICULO 42º.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve en apariencia o insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al Jefe de Talento Humano de la Institución, para que este procure los primeros auxilios, prevea la asistencia médica y tratamiento oportuno y dé cumplimiento a lo previsto en el art. 220 del C. S. de T.- El Médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.-

ARTICULO 43.- Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (D. 1295/94, art. 61)



ARTICULO 44.- En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capitulo, tanto la Institución como los trabajadores, se someterán a, las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1.989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1.994 legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 45º.- Los Trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y Subordinación a los superiores;
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores;
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la institución;
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
- g) Ser verídico en todo caso;
- h) Recibir y aceptar las órdenes instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Institución en general;



- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y;
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.-

CAPITULO X ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46º.- El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

RECTOR
VICERECTOR ACADEMICO
GERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
DECANOS
SECRETARIO GENERAL

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución los siguientes:

EL RECTOR

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

ARTICULO 47.- Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Tampoco serán empleadas en trabajo subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando los miembros de una misma familia; la mujer cualquiera sea su edad, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;



- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio y construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados, y
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes (D.995/68, art. 5º, num. 1º, lts a) y d); art. 11).

TRABAJOS PROHIBIDOS PARA MENORES DE EDAD.

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobre pasen los 80 decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayo X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.-
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corriente eléctrica de alto voltaje.-
7. Trabajos submarinos



8. Trabajos en basureros o los que se ejecuten en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.-
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancia explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerisa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillo, tubos y similares, moldeado de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presentan altas temperaturas y humedad.



21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO.- Los Trabajadores menores de 18 años de 14 que cursen estudios técnicos en el SENA o en Instituto Técnico especializados reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional del Bienestar Familiar, autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo , que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñados sin graves riesgos para la salud o integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.- Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años, todo trabajo que afecten la moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 48.- Son Obligaciones especiales para la Institución:

- 1.- Poner a disposición de los trabajadores salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2.- Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.-
- 3.- Prestar en forma inmediata los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, y para tal efecto la empresa lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.-



4.- Pagar al trabajador 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 en los términos indicados en el capítulo VIII de este reglamento.-

7.- A la expiración del contrato, dar al trabajador que lo solicite una certificación en que se haga constar al tiempo servido, índole de la labor contratada y salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico.- Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir del retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.-

8.- Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar el servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origine por culpa o voluntad del trabajador.-

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

9.- Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que la Ley ordena.-

10.- Conceder a las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia los descansos ordenados por el art. 238 del C.S. del T.

11.- 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 patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o que si acude al preaviso este expire durante los descansos o licencias mencionadas.-

12.- Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.-

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

14.- Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.



Será también obligación de su parte, afiliar al INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces al salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ARTICULO 49.- Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1.- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Institución o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- 2.- No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.-
- 3.- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se les haya facilitado y las materias primas sobrantes.-
- 4.- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.-
- 5.- En forma oportuna comunicar a la Institución las observaciones que estime prudentes a evitarle daños y perjuicios.-
- 6.- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o a las cosas de la Institución-
- 7.- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.-
- 8.- Registrar en las oficinas de la Institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art.58).

ARTICULO 50.- Se prohíbe a la Institución:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respectos de los salarios pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C. S. Del T.-



- b) Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por el 50% del salario y prestaciones Sociales para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta del 50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y casos autorizados en la Ley.-
 - d) En cuanto a la cesantía y pensiones de Jubilación, la Institución puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
-
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Institución.
 - 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por cualquier motivo que se refiera a las condiciones de este.-
 - 4) Limitar o presionar o limitar, en cualquier forma, a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.-
 - 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o impedirles dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - 6) Hacer o permitir o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - 7) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.-
 - 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del art. 57 del C. S. del T, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.-
 - 9) Cerrar intempestivamente la Institución 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 la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derechos a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.-
 - 10) Despedir sin justa causa a los trabajadores que le hubieren prestados pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.-
 - 11) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los Derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.-

ARTICULO 51. Se Prohíbe a los trabajadores:



- 1) Sustraer de la Institución, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.-
- 2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.-
- 3) Conservar o portar armas, de cualquier tipo, en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.-
- 4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin el correspondiente permiso de la Institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no a ellas.-
- 6) Hacer colectas, rifas y suscripciones a cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo.
- 7) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 8) Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado (C.S.T, art. 60).
- 9) Conducir vehículos de la Institución sin estar previamente autorizado para ello o transportar en ellos personas sin la previa autorización de la Gerencia.-
- 10) Retirarse del trabajo en horas de servicio sin el permiso previo o sin causa justa.-
- 11) Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante la jornada de trabajo.-
- 12) Aprovechar en beneficio propio o de terceros los estudios, informaciones, procedimientos y normas ejecutados por el trabajador durante la vigencia del trabajo y relacionados con las labores que desempeña o que conozca de la institución.-
- 13) Retirar de los archivos o dar a conocer documentos de la Institución a clientes de los cuales se les presta servicios, sin autorización escrita de la Gerencia.-

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 52º. La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o el contrato de trabajo (CST, art. 114).



ARTICULO 53º. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a) El Retardo hasta 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cauce perjuicios de consideración a la Institución, implica por primera vez, multa por la decima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra, y por la cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días;
- b) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no se cause perjuicios de consideración a la Institución, implica por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por la segunda suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.-
- c) La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la Institución, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (2) meses.-
- d) La Violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho 8 días y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.-

La imposición de una multa no impide que la Institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.- El valor de las multas se consignaran en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Institución que sea más puntual y eficiente el cumplimiento de sus obligaciones.

ARTICULO 54.- Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta quince minutos (15) en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por quinta vez;
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusas suficiente por tercera vez;
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por tercera vez
- d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.-

CAPITULO XIV



PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 55.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono deberá oír al trabajador, inculpado, y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la cual pertenezca.- en todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (CST. Art. 115)

ARTICULO 56.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST. Art. 115)

CAPITULO XV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 57. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Rector de la Institución, quién los oirá y resolverá en justicia y equidad.-

ARTICULO 58.- Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador, o trabajadores, puede asesorarse del sindicato respectivo si éste existiere en la Institución.

CAPITULO XVI PUBLICACIONES

ARTICULO 59.- Dentro de los quince (15) días siguientes a de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias, de carácter legibles, en dos sitios distintos.- Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.- Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPITULO XVII VIGENCIA

ARTICULO 60.- El presente reglamento entrará a regir por ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).



CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 61.- Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, queden suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.-

CAPITULO XIX CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 62.- No producirán efecto alguno las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST., art. 109).-

CAPITULO XX

MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 63: DEFENICION. – Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, genera desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 64: MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. – El Acoso Laboral puede darse, ente otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. MALTRATO LABORAL: Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o 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 de quien participe en una relación de trabajo de tipo labora.



2. PERSECUSION LABORAL: Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. DISCRIMINACIÓN LABORAL: Considerase a todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. ENTORPECIMIENTO LABORAL: Entendida como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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: Es la 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.

ARTICULO 65: CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. – Considérense como circunstancias agravantes de las conductas de **Acoso Laboral**, las siguientes

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria,
- d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;
- e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
- g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.



h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 66: AUTORES. – Pueden ser sujetos de activos o autores del Acoso Laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como Gerente, Jefe, Director, Supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en la Empresa;
- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 67: VICTIMAS: Son sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

- a) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en la Empresa
- b) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTICULO 68: COMPLICIDAD. – Son sujetos partícipes del **Acoso Laboral**:

- a) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- b) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos determinados en la ley.

ARTÍCULO 69: CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL. – Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agregación física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de las palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;



- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar del trabajo o la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laboral en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa de suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

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

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

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

ARTICULO 70: CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL



No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Empresa;
- e) Las actuaciones 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.
- f) La solicitud e cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h) 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.

ARTICULO 71: MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL –

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 72: En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Empresa: **FUNDACIÓN TECNOLÓGICA ANTONIO DE AREVALO - TECNAR**, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo 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. La empresa dentro del Proceso de Inducción debe poner en conocimiento del empleado contratado la normatividad dispuesta en la Ley 1010 de Enero 23 de 2006 con relación al acoso laboral; y la información dispuesta en el literal anterior.
3. Espacios para el dialogo, 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.
4. 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.
5. La Empresa debe capacitar permanentemente a todo su personal en Relaciones Humanas e Interpersonales y realizar procesos de integración grupal.
6. La empresa debe garantizar al trabajador la ejecución de sus labores en un clima de seguridad y protección adecuadas, en jornadas de trabajo normales, descansos, condiciones de higiene, salubridad y seguridad industrial adecuadas, conforme las exigencias legales establecidas.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 73: PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de la 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 (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este Comité se denominará **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, cuya vigencia será de dos (2) años.

Para la designación del representante de los trabajadores en ese Comité, la Empresa realizará convocatorias dentro de cada uno de sus establecimientos e instalaciones, en las cuales podrán participar todos sus empleados. La elección se hará mediante votación secreta y en papeleta escrita.

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 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 ameriten.
- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formulen al empleador las autoridades que tramiten denuncia de acoso laboral, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este capítulo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la Empresa.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.



3) Este Comité se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, 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 las sesión respectiva las examinará, escuchando, si 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 compromiso 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 considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 74: 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, la ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

- a. Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del Acoso Laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 de Enero 23 de 2006), carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puesto en conocimiento.
- b. Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Asimismo se señala en dicha normatividad, que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos



disciplinarios y administrativos de que trata esa Ley; pero se advierte, que la garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social 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 75. – La persona víctima del Acoso Laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de Acoso Laboral.

ARTÍCULO 76.- Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso Laboral.

CIUDAD
CARTAGENA

DIRECCION
CE DEL CUARTEL 36-61

DEPARTAMENTO
BOLIVAR

Fecha :Abril de 2008

(FDO) DIONISIO VELEZ WHITE
Representante Legal





REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Identificación: NIT No. 890481264-1

Empresa: FUNDACIÓN TECNOLÓGICA ANTONIO DE ARÉVALO -
TECNAR -

Ciudad: Cartagena
Departamento Bolívar
Dirección: Centro Cl. del Cuartel No. 36-61
Teléfono: 6600671

Si x

NOMBRE DE LA ARP : COLMENA

Numero patronal No: 094003537 póliza afiliación.

Clase o tipo de riesgo asignado por la ARP: Riesgo 1
Código de la actividad Económica: (Según decreto 2100): 3710

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, Resolución 2400 de 1979, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1295 de 1994.



ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa de de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

ARTICULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente, por: (Al final se relacionan los riesgos existentes en la Empresa).

PARÁGRAFO. – A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio trasmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTICULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.



ARTICULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente Reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante que la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Representante legal,

Firma _____
Antefirma y sello*

- Si lo hubiese.

CLASIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

CONDICIONES FISICAS

- FISICOS:**
- Radiaciones (Ionizantes y no Ionizantes) – no.
 - Iluminación – sí
 - Vibración – no.
 - Temperaturas externas (calor o frío) – no.
 - Ruido. – no.

CONDICIONES QUIMICAS

- QUIMICOS:**
- Gases y vapores –no.
 - Polvos inorgánicos –no.
 - Polvos orgánicos
 - Humos –no.
 - Rocíos –no.
 - Neblinas –no.

- MECANICOS:**
- Maquinas –no
 - Equipos –no.



- Herramientas –no.

ELECTRONICOS:

- Puestas a tierra
- Instalaciones en mal estado –no.
- Instalaciones recargadas –no.

BIOLOGICOS:

- Virus –no.
- Hongos –no.
- Bacteria -no.

ERGONOMICOS:

- Posiciones forzadas –si
- Sobre esfuerzos –no.
- Fatiga –no.
- Ubicación inadecuada de puesto de trabajo –no.

PSICOSOCIALES:-

- Exceso de responsabilidades –no.
- Trabajo bajo presión –no.
- Monotonía y rutina –no.
- Problemas familiares –no.
- Problemas laborales –no.
- Movimientos repetitivos –no.
- Turnos de trabajo –no.

LOCATIVOS:

- Pisos –no.
- Techos –no.
- Almacenamiento –no.
- Muros –no.
- Orden y limpieza –no.

RIESGOS NATURALES:

- Tormentas eléctricas –si
- Huracanes –si
- Terremotos –si
- Incendio y/o explosión deslizamientos –no.

RIESGOS DE TRANSITO:

- Colisiones –no.
- Volcamientos –no.
- Varadas –no.



- Obstáculos –no.

- Atropellamientos –no.

OTROS RIESGOS:

- Trabajo en alturas –si

- Incendio y/o explosión –si