



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ÍNDICE

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA.	
CAPÍTULO I.....	2
CAPÍTULO II. Condiciones de Admisión.....	2
CAPÍTULO III. Trabajadores Accidentales o Transitorios.....	4
CAPÍTULO IV. Horario de Trabajo.....	4
CAPÍTULO V. Las Horas Extras y Trabajos Nocturnos.....	6
CAPÍTULO VI. Días de Descanso Legalmente Obligatorios.....	7
CAPÍTULO VII. Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas De Pagos y Períodos que lo Regulan.....	9
CAPÍTULO VIII. Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales, Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo, Normas sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene, Regularidad y Seguridad en el Trabajo.....	10
CAPÍTULO IX. Prescripciones de Orden.....	11
CAPÍTULO X. Orden Jerárquico.....	12
CAPÍTULO XI. Labores Prohibidas para Mujeres y Menores.....	12
CAPÍTULO XII. Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores.....	13
CAPÍTULO XIII. Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias.....	17
CAPÍTULO XIV. Reclamos: Personas ante quienes Deben Presentarse y su Tramitación.....	18
CAPÍTULO XV. Publicaciones.....	19
CAPÍTULO XVI. Vigencia.....	19
CAPÍTULO XVII. Disposiciones Fiscales.....	19
CAPÍTULO XVIII. Cláusulas Ineficaces.....	19
RESOLUCIÓN No. 000505 16 DE MAYO DEL 2001.....	20
NOTIFICACIÓN 000505 16 DE MAYO DEL 2001.....	22
CAPÍTULO XIX. Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución.....	23
COMUNICADO.....	25
AUTO No. 1195 17 DE AGOSTO DEL 2006.....	26

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
DEL
COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1°. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por los socios del COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA. Domiciliado en Barranquilla en la Calle 54 No. 41 – 77 y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la institución como todos sus trabajadores o empleados. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ARTÍCULO 2°. Quien aspire a tener un cargo en el COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA. Debe hacer la solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según el caso;
- b) Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificados de títulos y de escalafón para el personal docente.
- d) Certificado del último patrono con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de trabajo y el salario devengado.
- e) Licencia de conducción, certificado de antecedentes de la procuraduría y la contraloría cuando el cargo lo amerite.
- f) Formato de hoja de vida en físico o digital.

Parágrafo: El Colegio Colón podrá exigir además de los documentos mencionados en el presente reglamento, todos aquellos que considere necesario para la posible vinculación del aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificados o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3°. El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir una 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 1959 art. 1°).

ARTÍCULO 4°. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismo términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo (Ley 188 de 1959 art. 2°).

ARTÍCULO 5°. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre del Colegio.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz o estudiante.
3. Oficio que es materia de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del colegio y del aprendiz y derechos de éste y aquél (artículos 6° y 7°, Ley 188 de 1959).
5. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (art. 7° Decreto 2375 de 1974)
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnizaciones en caso de incumplimiento del contrato, y
8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTÍCULO 6°. En lo referente a la contratación de aprendices, así como proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del todas de los trabajadores ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución N° 0438 de 1969, expedida por el Ministerio del Trabajo y S.S. Las fracciones de unidades en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 7°. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o del que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que el inciso anterior se señala como referencia (art. 7° Decreto 2375 de 1974).

ARTÍCULO 8°. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

ARTÍCULO 9°. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicia la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres (3) meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales, y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba al que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, el colegio deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10°. El Colegio una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objetivo apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (art. 76 C.S. del T)

ARTÍCULO 11°. 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 (artículo 77, numeral 1, C.S. del T.).

ARTÍCULO 12°. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no puede ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre el Colegio y trabajador se celebren muchos contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo por el primer contrato (artículo 7° Ley 50 de 1950).

ARTÍCULO 13°. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del Colegio, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerará regulado por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S. del T.).

CAPÍTULO III

Trabajadores Accidentales o Transitorios

ARTÍCULO 14°. Son 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 del COLEGIO. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6°, C.S. del T.).

CAPÍTULO IV

Horario de Trabajo

ARTÍCULO 15°. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL ADMINISTRATIVO

De lunes a viernes

Jornada continua: 7 a.m. a 4:00 p.m.

Tiempo de alimentación: 12:00 m a 1:00 p.m.

Sábados: 8:00 a.m a 11:00 a.m

PERSONAL DOCENTE:

De tiempo completo es aquel quien cumple el 100% del tiempo de trabajo académico del estudiante, equivalente a 20 clases semanales (horas de 75 minutos) más cuatro (4) horas el día sábado.

De cátedra es el que cumple el acuerdo establecido en el contrato de trabajo, donde se estipulará el número de horas a laborar durante la semana y que serán de 75 minutos.

PARÁGRAFO 1°. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21, Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO 2°. *Jornada Especial:* El COLEGIO y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de los turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la entidad 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 días y treinta y seis (36) a la semana.

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

El COLEGIO, 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 (artículo 20, literal c, Ley 50 de 1990).

El personal de empleados docentes no se incluye en esta jornada especial.

CAPÍTULO V

Las Horas Extras y Trabajo Nocturno

ARTÍCULO 16°. Trabajo diurno es el comprendido entre la 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160, C.S. del T.).

Para el personal docente el tiempo completo es el comprendido en la jornada estudiantil que establece en el colegio, esto es la permanencia de los alumnos en el servicio educativo.

ARTÍCULO 17°. Trabajo suplementario o de horas extra es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S. del T.). Para el caso del personal docente será el que exceda de 36 horas efectivas semanales de clase, según sea o no director de grupo, sin perjuicio de cumplir la jornada laboral.

ARTÍCULO 18°. El trabajo suplementario o de horas extra, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 de C.S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, Decreto 13 de 1967), para los trabajadores y empleados y de común acuerdo con la rectoría para el personal docente.

ARTÍCULO 19°. El artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Tasas y liquidación de recargos para trabajadores y empleados no docentes:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales 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 antes dichos se produce de manera exclusiva.
5. PARÁGRAFO: las horas extras del personal docente se liquidarán de acuerdo al a tarifa oficial.

ARTÍCULO 20°. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (artículo 134, ordinal 2°, C.S. del T.).

PARÁGRAFO. El COLEGIO podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, e acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 21°. El COLEGIO 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.

PARÁGRAFO 1°. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (artículo 22, Ley 50 de 1990)

CAPÍTULO VI

Días de Descanso Legalmente Obligatorios

ARTÍCULO 22°. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiestas 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: 1° enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve 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 con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1°. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26 numeral 5°, Ley 50 de 1990)

Aviso sobre trabajo dominical.

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso

dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S. del T.)

ARTÍCULO 23°. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 22 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25, Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 24°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, El COLEGIO suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación, o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (art.178 C.S.T).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25°. Los trabajadores y empleados que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1°, C.S. del T.) y en todo caso serán pagadas en proporción al tiempo laborado cuando el contrato sea a término fijo a un año (art. 3 Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 26°. La época de las vacaciones debe ser señalada por EL COLEGIO a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El COLEGIO tiene que dar a conocer las vacaciones (artículo 187 C.S. del T.). las vacaciones del personal docente quedan comprendidas dentro de las vacaciones reglamentarias del año escolar en cuanto excedan los quince (15) días de ley (art. 102 C.S.T.)

ARTÍCULO 27°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S. del T.)

ARTÍCULO 28°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. Pero el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiese disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas e dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta 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 (artículo 189, C.S. del T.).

ARTÍCULO 29°.

1. En todo caso, el trabajador o empleado no docente gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190 C.S. del T.)

ARTÍCULO 30°. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando, el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 31°. El COLEGIO llevará un registro de vacaciones en el que anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de 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 éste sea (artículo 3°, parágrafo, Ley 50 de 1990).

PERMISOS

ARTÍCULO 32°, El COLEGIO concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al COLEGIO y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la 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 los permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción del COLEGIO (numeral sexto, artículo 57, C.S. del T.).

CAPÍTULO VII

Salario Mínimo, Convencional, Lugar, Días, Horas de Pagos y Períodos que lo regulan

ARTÍCULO 33°. Formas y libertad de estipulación.

1. El COLEGIO y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
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, extralegales, 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 al COLEGIO 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 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. (artículo 18, Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 34°. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133 C.S. del T.).

ARTÍCULO 35°. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador o empleado presta sus servicios, esto es en EL COLEGIO durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese (artículo 138, numeral 1° C.S. del T.).

ARTÍCULO 36°. El salario se pagará directamente o a la persona 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 sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 C.S. del T.).

CAPÍTULO VIII

DESCUENTOS Y PRÉSTAMOS

ARTICULO. 37°. Descuentos prohibidos: Art.149 C.S.T, modificado por la ley 1429 del 2010. Art.18.

1. El Colegio no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Queda especialmente comprendidos en esa prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el Colegio, sus socios, sus parientes, o sus representantes; indemnización por daños ocasionales a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elemento de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o a la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. El Colegio quedará obligado a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley.

ARTICULO: 38: TRAMITE DE LOS PRESTAMOS: Art 151, C.S.T, modificado por la ley 1429 de 2010. El Colegio y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamo, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

PARAGRAFO: El Colegio fijara una políticas para la concesión de préstamos a sus trabajadores, en la que considerará parámetro como antigüedad, nivel salarial, destino del crédito, garantía, entre otros. Con base en tales criterios y disponibilidad de recursos, el colegio aprobará o rechazará las solicitudes de sus trabajadores.

CAPÍTULO IX

Servicio Médico, Medidas de Seguridad, Riesgos Profesionales,
Primeros Auxilios en Caso de Accidentes de Trabajo,
Normas sobre Labores en Orden a la Mayor Higiene,
Regularidad y Seguridad en el Trabajo

ARTÍCULO 39°. Es obligación del COLEGIO 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 de

higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 40°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el instituto de Seguros Sociales o E.P.S., A.R.L. a través de la I.P.S., a la cual estén asignados.

ARTÍCULO 41°. Todo trabajador o empleado, desde el mismo día que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al colegio, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual 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 éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada por lo 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.

ARTÍCULO 42°. Los trabajadores o empleados, deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa e 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 esa negativa.

ARTÍCULO 43°. Los trabajadores y empleados 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 empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 44°. En caso de accidente de trabajo, el RECTOR, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviere, o uno particular si fuere necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente.

ARTÍCULO 45°. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al COLEGIO, a su representante, o quien haga sus veces, para que estos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 46°. El COLEGIO no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 47°. De todo accidente EL COLEGIO llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTÍCULO 48°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto EL COLEGIO como los empleados y trabajadores, se someterá a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución N° 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S., y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente, sobre seguridad y salud del trabajo ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014.

CAPÍTULO X

Prescripciones de Orden

ARTÍCULO 49°. Los trabajadores o empleados tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores;
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo;
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;
- e) Ejecutar los trabajos que se 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 empresa en general;
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le 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 desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar el puesto de trabajo de otros compañeros;

PARÁGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de la Policía, ni dale órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas (artículo 126, parágrafo, C.S. del T.).

CAPÍTULO XI

Orden Jerárquico

ARTÍCULO 50°. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la institución es el siguiente:

1. Junta de socios
2. Representantes Legales.
3. Rector.
4. Vicerrector.
5. Coordinador(a) de Procesos.

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores o empleados del colegio, los siguientes:

REPRESENTANTES LEGALES.
RECTOR.

CAPITULO XII

Labores Prohibidas para Mujeres y Menores

ARTÍCULO 51°. Las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajaren el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana en el transporte de personas o mercancías por carreteras. Comprendidas aquí la manipulación de mercancías en los depósitos o almacenes (artículo 5°, Decreto 995 de 1968).

PARÁGRAFO. (Art. 245 y 246 del Decreto 2737/89). 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 donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajos de basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
6. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
7. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
8. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional Expedido por el Servicio Nacional de aprendizaje, SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años, todo trabajo que afecte su moralidad y de esto se preocupará especialmente el colegio.

CAPÍTULO XIII

Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores

ARTÍCULO 52°. Son obligaciones especiales del COLEGIO:

1. Poner a disposición de los trabajadores o empleados, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y los elementos necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores o empleados 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 de enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según 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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, índole de la labor y el 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 transcurrido cinco (5) días a partir de su 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 de regreso, si para prestar sus servicios 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 su traslado hasta la 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 los familiares que con él convivieren.

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

10. Conceder a las trabajadoras que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo

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

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

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

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del colegio, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliar al Instituto de Seguros Sociales o a una E.P.S. a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal mensual más alto vigente (artículo 57 del C.S. del T).

ARTÍCULO 53°. Son obligaciones especiales del trabajador o empleado:

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 impartan el COLEGIO o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, la información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al COLEGIO, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y los materiales que no se utilicen.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al COLEGIO las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la INSTITUCION.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del COLEGIO por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas del COLEGIO su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S. del T.).
9. Utilizar durante el tiempo de labor la ropa y calzado de dotación que suministre el COLEGIO a sus trabajadores.
10. Para el personal Docente, rendir oportunamente los informes académicos, trabajo de investigación, entrega de notas, realizar talleres, exámenes y recuperación de acuerdo a las instrucciones dadas por el Colegio.
11. Denunciar conductas de Acoso Laboral.
12. A los docentes se les exige el cumplimiento de la hora catedra, así como el cumplimiento de todo el programa académico entregado por el Colegio.

CAPITULO XIV
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA
Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 54°. Se prohíbe al COLEGIO:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores o empleados, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos que la ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, el colegio 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 o proveedurías que establezca el colegio.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador o empleado como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores o empleados en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores o empleados 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 género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 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 la modalidad que utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente el colegio. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleado 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 derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Contratar personal docente en escalafón inferior al que realmente está.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S. del T.).

ARTÍCULO 55°. Se prohíbe a los trabajadores o empleados:

1. Sustraer del COLEGIO los útiles de trabajo, mercancía y otros sin permiso de sus representantes.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase 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 permiso del colegio, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del 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 clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el colegio en objetos distintos del trabajo contratado (artículo 59, C.S. del T.).
9. Presentar certificados no actualizados del escalafón cuando se trate del personal docente.

CAPÍTULO XV

Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias

ARTÍCULO 56°. El COLEGIO no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S. del T.).

ARTÍCULO 57. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración al COLEGIO, implica por primera vez, amonestación por escrito a la hoja de vida. En caso de repetición sin justa causa, ocasionará multa de la décima parte del salario de un día a juicio del RECTOR.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en un turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración al colegio ocasionará el no pago del día correspondiente y amonestación por escrito a la hoja de vida.

- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración al colegio implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que el colegio prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones.

ARTÍCULO 58°. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, por tercera vez.
- b) La falta total del trabajador o empleado en la mañana o en un turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez.
- c) La mala conducta y la ineficiencia profesional de los docentes en los términos del Decreto 2277 de 1979.
- d) Violación grave por parte del trabajador o empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Irrespeto de palabra o de hecho a sus superiores o demás miembros de la institución.
- f) El no utilizar la ropa y el calzado de dotación, durante el tiempo de labor, para los trabajadores que deben usarlo.

CAPITULO XVI

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

ARTÍCULO 59°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el colegio deberá oír al trabajador o empleado inculpado directamente y si este lo desea puede hacerse acompañar por un compañero de trabajo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del colegio de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S. del T.).

PARÁGRAFO. Cuando el empleado tenga el carácter de docente en informará a la Junta Seccional de Escalafón si fuera el caso.

ARTÍCULO 60°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S. del T.).

CAPÍTULO XVII

Reclamos: Personas ante quienes Deben Presentarse y su Tramitación

ARTÍCULO 61°. Los reclamos de los trabajadores o empleados se harán ante la persona que ocupe en el COLEGIO los cargos de REPRESENTANTES LEGALES Y/O RECTOR, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. En ausencia del Rector, se seguirá el conducto del manual de convivencia.

ARTÍCULO 62°. Se dejará claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden estar acompañado de un compañero de trabajo.

PARÁGRAFO. En el COLEGIO no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVIII

Publicaciones

ARTÍCULO 63°. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el COLEGIO debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

CAPITULO XIX

Vigencia

ARTÍCULO 64°. 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 (artículo 121, C.S. del T.), y a él quedan incorporados el Manual de Funciones, el Proyecto Educativo Institucional y el Manual de Convivencia en lo correspondiente y el contrato de trabajo.

CAPÍTULO XX

Disposiciones Finales

ARTÍCULO 65°. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXI
Cláusulas Ineficaces

ARTÍCULO 66°. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S. del T.).

CIUDAD
Barranquilla

DIRECCIÓN
Calle 54 No. 41 – 77

DEPARTAMENTO
Atlántico

Representantes Legales

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Coordinación Grupo Trabajo, Empleo y Seguridad Social

RESOLUCIÓN NUMERO 000505
(Mayo 16 de 2001)

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA UN REGLAMENTO INTERNO TRABAJO

EL SUSCRITO COORDINADOR DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL ATLANTICO, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES EN ESPECIAL E LAS CONFERIDAS EN EL LITERAL D) DEL ARTICULO 71 DEL DECRETO 1631 DE 1963, LA RESOLUCION No. 00021 FEBRERO 8 DEL 2000 Y DEMAS NORMAS CONCORDANTES,

C O N S I D E R A N D O

Que el señor (a) ANÍBAL JOSE CEBALLOS CAFFRONI, en condición de Representante Legal, de la Empresa COLEGIO COLÓN, mediante memorial calendado 23 de Abril del 2001, radicado en Secretaría General bajo el número 2023, prescrito para su estudio y aprobación el Reglamento Interno de Trabajo y para tales efectos anexó los siguientes documentos: Tres (3) ejemplares en papel común del proyecto del Reglamento Interno de Trabajo suscrito por el representante legal, Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Barranquilla y carta donde se solicita se certifique sobre la inexistencia sindicato, pacto colectivo y laudo arbitral en la citada empresa.

Que revisado todos y cada uno de los capítulos, artículos, párrafos, numerales y literales del Reglamento Interno del Trabajo prescrito por la citada Empresa se verificó que el Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo reúne los requisitos Exigibles en el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y demás normas vigentes que sobre la materia lo regula.

Que de acuerdo a las disposiciones legales corresponde a este Despacho aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo presentados por los empleadores que ejerzan sus actividades en jurisdicción de esta Regional.

Que en virtud a todas las anteriores consideraciones, el Despacho

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA UN REGLAMENTO INTERNO DEL
TRABAJO

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar el Reglamento Interno de Trabajo e la empresa COLEGIO COLOM, con domicilio la calle 54 N° 41 – 77, de la ciudad de Barranquilla Departamento del Atlántico por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTÍCULO SEGUNDO. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la fecha de notificación de la presente Resolución aprobatoria del Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles en dos (2) sitios, si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

ARTÍCULO TERCERO. Con el Reglamento Interno de Trabajo de Trabajo debe publicarse la Resolución aprobatoria, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 6° del Decreto 617 de 1.954.

ARTÍCULO CUARTO. Notifíquese el contenido de la presente providencia al Representante Legal de la mencionada Empresa en los términos de lo dispuesto en los artículos 44 y 45 del Código Contencioso Administrativo, advirtiéndole que contra ella proceden los recursos legales de reposición y de subsidio de apelación interpuestos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal o a la desfijación del edicto en su caso, el primer ante éste Despacho y el segundo ante el Directos Regional de Trabajo y Seguridad social del Atlántico.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Barranquilla, 16 MAYO 2001

OCTAVIO ARIZA FONTALVO
Coordinador Grupo Trabajo Empleo
y Seguridad Social

MARLENE MARQUEZ SOLANO
Secretaria

REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION TERRITORIAL TRABAJO ATLANTICO
COORDINACION GRUPO TRABAJO EMPLEO Y SEG. SOC.

NOTIFICACION 000505 16 MAYO 2001

En Barranquilla, a los (22) días el mes de MAYO del año 2001, notifico personalmente de la resolución No. de fecha abril 16-5-01 del año en curso al señor (a) ANÍBAL JOSE CEBALLOS CAFFRONI en calidad de REPRESENTANTE LEGAL de la empresa COLEGIO COLÓN. Contra la presente providencia proceden los recursos de reposición ante el funcionario que la dictó y en subsidio el de apelación por ante la Dirección territorial de Trabajo y Seguridad social del Atlántico interpuestos por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación personal o a la desfijación del edicto según el caso . enterado firma

EL NOTIFICADO

SECRETARIO

CAPÍTULO XXII

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 67°. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previsto por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente que promueve 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 68°. En desarrollo del propósito a que se refiere el capítulo 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, 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. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupo 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 a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente; realicen reuniones periódicas,
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución Educativa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución Educativa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 69°. 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 Tripartita, por un representante de los trabajadores docentes, un representante del área administrativa y un representante del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”

1. a. El comité que conformará la Convivencia Laboral será nombrado para un período de 2 años.

1. b. Los nombramientos se efectuará mediante acta de posesión y comunicada a los trabajadores por circular.

1 .c. El comité de convivencia Laboral escogido, podrá aspirar nuevamente a su reelección por el mismo tiempo de período.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

Evaluarán cualquier tiempo la vida laboral de la Institución Educativa 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

a) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refiere el artículo anterior.

b) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieran tipificar conductas o circunstancias e acoso laboral.

c) Formular las recomendaciones que se estimarán 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.

d) 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 más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución Educativa.

e) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

f) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

4. Este comité se reunirá por lo menos un vez al mes para escuchar, evaluar y dirigir cualquier sugerencia de los trabajadores que permita evitar cualquier situación de acoso laboral; así mismo se 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 realicen los miembros de la comunidad Educativa para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones e acoso laboral, el comité en la sección respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuera 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 trabajadores competentes de la Institución Educativa, para que se adelanten los procedimientos y correspondan de acuerdo con lo establecido y 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.

Barranquilla, Agosto 17 del 2006

Señor (a)

ANIBAL JOSE CEBALLOS CAFFRONI Y

JOSEFINA ESPINA TORRES

Representantes Legales

COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA.

Calle 54 41 – 77

Barranquilla, Atlántico

Comunico a usted que éste Despacho mediante AUTO No. 1195 del 17 de Agosto del año en curso, del cual le anexo copia, en dos folios, decidió: ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar la Inserción en el Reglamento Interno del Trabajo de la Empresa COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA, con domicilio en la calle 54 No. 41 – 77 de la ciudad de Barranquilla, el CAPÍTULO ESPECIAL que adopta el mismo a la Ley 1010 de enero 23 del 2006. ARTÍCULO SEGUNDO: Advertir a la empresa COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA., que continúan vigentes las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución No.000505 de 16 de MAYO de 2001. ARTÍCULO TERCERTO: Anexar el CAPÍTULO ESPECIAL al Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante la Resolución No.000505 de 16 de MAYO de 2001. ARTÍCULO CUARTO: informar que dentro de quince (15) días hábiles siguiente a la firma del presente acto administrativo deberá publicarse anexo al reglamento interno de trabajo el CAPÍTULO ESPECIAL de que trata el Artículo Primero del presente acto administrativo, mediante fijación de dos (2) sitios visibles de la empresa, y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos en forma conjunta en ésta providencia. Transcurridos ocho (8) días después de la publicación entrará a regir el CAPÍTULO ESPECIAL que por el presente acto se ordena la inserción. COMUNIQUESE Y CUMPLASE:

Dada en Barranquilla a los diecisiete (17) días del mes de Agosto del 2006. MYRIAM SUAREZ VERGARA Coordinadora Grupo Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

NELLY DIAZ ESPELETA

Auxiliar Administrativo

Coordinación Grupo Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN TERRITORIAL ATLÁNTICO
GRUPO TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

AUTO No. 1195 17 AGO. 2006

Por medio del cual se ordena insertar UN CAPÍTULO ESPECIAL al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA.

Que mediante escrito radicado en Secretaría General bajo No. 2411 de 26 de Abril del 2006, la señora SISSI, Representante Legal de la empresa COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA. Según poder y cámara de comercio anexa, con domicilio en la calle 54 No. 41 – 77 de esta ciudad, del texto del Capítulo al Reglamento Interno de Trabajo.

Que la empresa COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA., allegó original y dos copias del capítulo a revisar en el Reglamento Interno de Trabajo, fotocopia de la Resolución No. 000505 de 16 de MAYO del 2001, por medio del cual se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo, así mismo se anexó Certificación de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Barranquilla.

Que una vez realizado el estudio de la recomendación aportada se encontró que el mismo se ajusta a los parámetros establecidos en la Ley 1010 del 2006 y la Resolución No. 734 de 2006, incluyendo lo relativo al deber de escuchar a los trabajadores.

Competente a este grupo pronunciarse sobre dicha solicitud en mérito de lo expuesto:

D E C I D E:

ARTÍCULO PRIMERO: Ordenar la inserción en el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA., con domicilio en la calle 54 No. 41 – 77 de la ciudad de Barranquilla, el CAPÍTULO ESPECIAL que adapta el mismo a la Ley 1010 de Enero 23 del 2006.

ARTÍCULO SEGUNDO: Advertir a la empresa COLEGIO COLÓN PARA VARONES LTDA., que continúan vigentes las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo aprobado por Resolución No. 000505 de 16 de MAYO de 2001.

ARTÍCULO TERCERO: Anexar el CAPÍTULO ESPECIAL al Reglamento Interno de Trabajo aprobado mediante Resolución No. 000505 de 16 de mayo de 2001.

ARTÍCULO CUARTO: Informar que dentro de quince (15) días hábiles siguiente a la firma del presente acto administrativo deberá publicarse anexo al reglamento interno de trabajo el CAPÍTULO ESPECIAL de que trata el Artículo Primero del presente acto administrativo, mediante fijación de dos (2) lugares visibles de la empresa, y si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos en forma conjunta en ésta

providencia. Transcurridos ocho (8) días después de la publicación entrará a regir el CAPÍTULO ESPECIAL que por el presente acto se ordena la inserción.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Barranquilla a los

17 AGO. 2006

MIRIAM SUAREZ VERGARA
Coordinadora Grupo Trabajo, Empleo y Seguridad Social.