

**EL REGLAMENTO INTERNO DE
TRABAJO DEL
COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE
VIDA**

CAPÍTULO I

Del reglamento interno de trabajo

Sedevita

ARTÍCULO 1.- El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, que de aquí en adelante se identificará con su sigla CCSV, domiciliado en la calle 1 F No 31 - 11 de la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Institución Educativa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.- La persona que aspire a desempeñar un cargo en el CCSV debe hacer solicitud por escrito empleando el formato institucional de solicitud de empleo, el cual debe acompañar con los siguientes documentos:

a. Cédula de ciudadanía, tarjeta de identidad o cédula de extranjería según el caso.

- b. En caso de ser menor de edad, autorización escrita del Ministerio de Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de (18) años.
- c. En caso de ser extranjero, autorización o visa de trabajo emitida por el ministerio de relaciones exteriores o la autoridad correspondiente.
- d. Certificado laboral del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- e. Certificado o referencia laboral emitido por terceras personas honorables, dando testimonio de la buena conducta y capacidad del aspirante.
- f. Certificados y/o copia auténtica de diploma de estudios realizados.
- g. Reunir las condiciones de idoneidad y competencia profesional exigidas por el CCSV en sus requisitos de perfil laboral.
- h. En el caso del personal docente deberá acreditar en legal forma los requisitos exigidos por el

colegio para el cargo a proveer (Art. 198 y 199, Ley 115 de 1994), como son:

- 1) Fotocopia del diploma y/o acta de grado del título de licenciado o profesional.
- 2) Certificado de experiencia profesional en caso de poseer título de licenciado en educación.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3.- El CCSV una vez haya admitido a un aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba, el cual tendrá por objeto apreciar por parte del empleador las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (art. 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4.- El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 5.- El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el

respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (art. séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6.- Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba el trabajador continuara al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (art. 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7.- Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso



remunerado en dominicales y festivos
(Art. sexto, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8.- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Personal administrativo:

Lunes a viernes de 6:30 a.m. a 3:00 p.m.

Primer turno Hora de almuerzo: 12:30 p.m. a 1:00 p.m.

Segundo turno Hora de almuerzo: 1:00 pm a 1:30 pm

Descansos: 10 Minutos así: primer turno de 9:00 am a 9:10 am, segundo turno de 10:20 a 10:30 am

Sábado: Hora de entrada: 8:00 a.m.
Hora de salida: 12:00 p.m.

Personal de servicios generales y Mantenimiento:

Lunes a viernes:

Primer turno: de 6:30 a.m. a 3:00 pm.

Hora de almuerzo: 12:00 m – 12:30 pm, descanso de 9:00 am a 9:10 am

Segundo turno: de 9:00 am a 5:30 p.m.

Hora de almuerzo: 12:30 m – 1:00 pm, descanso de 10:20 am a 10:30 am.

Sábado: Hora de entrada: 8:00 a.m.
Hora de salida: 12:00 p.m.

Personal docente:

Lunes a viernes 6:30 a.m. a 3:30 pm.

Sábados de 8:00 a 12:00 p.m.

Primer turno Hora de almuerzo: 12:15 m a 1:00 pm, descanso de 9:15 am a 9:25 am.

Segundo turno Hora de almuerzo: 1:00 pm a 1:45 pm, descanso de 10:40 am a 10:50 am.

PARÁGRAFO 1: La jornada laboral de los días sábado podrá ser pactada entre el empleador y el empleado, compensando entre semana el número de horas de la jornada laboral semanal, la cual es de 48 horas semanales. En todo caso las actividades laborales serán excepcionalmente destinadas a garantizar el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional en los horarios y los días establecidos por el colegio sin exceder de las 48 horas semanales.

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

PARÁGRAFO 3: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal c) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda a seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 A.M a 10 P.M. (Art. 51 de la ley 789 del 2002)

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9.- Trabajo ordinario y nocturno. Art. 25 ley 789/02 que modificó el art. 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis (6) horas (6:00 a.m.).

PARÁGRAFO: El tiempo completo diurno para el personal docente es el comprendido en la jornada estudiantil que se establece en el colegio.

ARTÍCULO 10.- Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159, C.S.T)

ARTÍCULO 11.- El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el art. 163 del C.S.T, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del ministerio de la Protección social o de una autoridad delegada por ese. (Art. primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 12.- Tasas y liquidación de recargos

3. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se

remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el art. 20 literal c) de la ley 50 de 1990.

4. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
5. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el valor el trabajo ordinario diurno.
6. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (art. 24, ley 50 de 1990.).

PARÁGRAFO: EL COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 13.- EL COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente las autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el art. 11 de este reglamento.

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

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO

LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14.- 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, 1o. de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1o. de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes 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 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. (Art. 10. 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 laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del

descanso dominical en proporción al tiempo laborado (art. 26, numeral 5o., Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (art. 28, Ley 50 de 1990.)

PARÁGRAFO 3: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Art. 26, Ley 789/02, modificó artículo 179 del Código Sustantivo de trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará en un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, el recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el art. 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Art. 26, Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 4: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002, se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente Ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

AVISO SOBRE EL TRABAJO DOMINICAL

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

ARTÍCULO 15.- El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 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 (art. 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16.- Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso par 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 17.- Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art. 186, numeral primero, C.S.T)

ARTÍCULO 18.- La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar entro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer

al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (art. 187, C.ST.)

ARTÍCULO 19.- Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188, C.S.T.)

ARTÍCULO 20.- Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección 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 hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (art. 189, C.S.T.)

ARTÍCULO 21.- En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días

restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, confianza (art. 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 22.- Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán por 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 concedan.

ARTÍCULO 23.- EL COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, art. 5o.).

PARÁGRAFO 1: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo

laborado cualquiera que éste sea. (Art. tercero, Parágrafo, Ley 50 de 1990.).

PARÁGRAFO 2: Para el personal docente las vacaciones son vacaciones escolares.

PARÁGRAFO 3: Cuando por razones propias de la labor que se desarrolla en el CCSV, haya que disponer de vacaciones colectivas, el trabajador que no tuviere vacaciones causadas deberá autorizar al colegio para efectuar los descuentos que pudieren presentar en caso de que el contrato de trabajo se termine por cualquier causa, antes de que hubiere completado el tiempo requerido para el reconocimiento de vacaciones ya disfrutadas.

PERMISOS

ARTÍCULO 24.- EL COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, 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 y cuando avisen con la debida oportunidad a la empresa 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 educativo. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T.).

CAPÍTULO VII
SALARIO MINIMO,
CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS,
HORAS DE PAGOS Y PERIODOS
QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25.- 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 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 éstos, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios suministros en especie; y en general,

las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta (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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá 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. (Art. 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26.- Los salarios, para docentes se determinarán de acuerdo a los escalafones y escalas salariales adoptadas por el gobierno nacional o la autoridad competente que éste delegue para el sector oficial. Para el resto, el que acuerden previamente

con el empleador al momento de suscribir el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 27.- Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (art. 133, C.S.T.)

ARTÍCULO 28.- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de este cese. (Art. 138, numeral primero, C.S.T.)

PERÍODOS DE PAGO

Los períodos de pago para los empleados del COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, será mensual en periodos vencidos.

ARTÍCULO 29.- El salario se pagará al trabajador directamente o la persona que él autorice por escrito así:

1. 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 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 (art. 134, C.S.T.) Para los docentes durante los cinco (5) primeros días de cada mes vencido) y para el personal administrativo y de servicios generales durante los primeros cinco (5) días de cada mes (vencido).

PARÁGRAFO 1: El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerados que se interpongan en el mes, los días que le son concedidos como vacancia al personal docente y demás labores que deben desarrollar el trabajador en cumplimiento de sus funciones.

PARÁGRAFO 2: En el COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

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

ARTÍCULO 30.- Es obligación del empleador ver 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.

ARTÍCULO 31.- Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales, E.P.S o A.R.P, a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 32.- Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, 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 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.

ARTÍCULO 33.- Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos para que todos o algunos de ellos ordena la empresa 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 esa negativa.

ARTÍCULO 34.- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para la 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.

PARÁGRAFO: El Grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones,

reglamentos y determinaciones de prevención de riesgo, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Protección social, respetando el derecho de defensa. (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 35.- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTÍCULO 36.- En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se

proporcione la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 37.- EL COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, y la entidad administradora 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 o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 38.- En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del código Sustantivo del Trabajo, la

resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Protección 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 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 39.- 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 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 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). Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h). Observar rigurosamente las medias y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PROHIBICIONES ESPECIALES AL PERSONAL CONTRATADO

- a. Relaciones afectivas y/o sexuales entre los trabajadores y los estudiantes de la institución, las cuales se tomarán como falta grave y causal inmediata de terminación del contrato de laboral.
- b. Pedir prestado, prestar, tomar y/o recibir dinero o prebendas por parte de los padres de familia, estudiantes o de terceras personas con algún tipo de vinculación con el colegio, las

cuales se tomarán como falta grave y causal de terminación del contrato de laboral.

- c. Compartir y/o distribuir información confidencial propia del colegio, de la vida escolar o que se relacione con la intimidad de las personas de la comunidad educativa.

CAPITULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 40.- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en el COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA, es el siguiente.

- a. Dirección General
- b. Rectoría
- c. Dirección Administrativa
- d. Coordinaciones escolares
- e. Coordinación de calidad
- f. Dirección de Recursos Humanos.

PARAGRAFO: Los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores del COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 41.- Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho años (18) años y 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. COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA “Trabajando Juntos por un Liderazgo Transformador” REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 42.- 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 tenga 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 confluyan 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 esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

5.- Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición o radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.

6.- Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

7.- Trabajos submarinos

8.- Trabajos en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

9.- Actividades que impliquen el manejo de sustancias 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 cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12.- Trabajos en máquinas esmeriladoras afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

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: trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos 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 a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten 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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23.- Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección 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 Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA" podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, a que a juicio del Ministerio de Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente

la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Art. 245 y 246. Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (art. 243 del decreto 2737 de 1989)

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43.- Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados



y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o 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 art. 24 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, 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 considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta

o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta don del médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

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

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que se acuden a

un preaviso, éste 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, afiliarlo al sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (art. 57 del C.S.T.).

ARTÍCULO 44.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de qué manera particular le imparta la empresa 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 empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o 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 de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (art. 58, C.S.T.).

ARTÍCULO 45.- Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c. El banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta 50% por ciento de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
- d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la

empresa puede retener el valor respectivo en los casos del art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer 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 art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. 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 empleador 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. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (art. 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 46.- Se prohíbe a los trabajadores.

1. Sustraer de la institución los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, 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 labore, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (art. 60, C.S.T.).

9. Se prohíbe a los docentes el maltrato físico, psicológico y verbal hacia los menores.

10. Celebrar o proponer negocios con los estudiantes y/o padres de familia, poniendo en entredicho la idoneidad y competencia laboral.

11. Presentar información y/o documentación inexacta a la hora

de firmar contrato laboral o a la hora de resolver asuntos propios de la vida escolar y o laboral.

12. Abusar de su condición de autoridad escolar (docente, directivo docente, administrativo) para promover y/o insinuar comportamientos indebidos o prohibidos con estudiantes o integrantes de la comunidad educativa.
13. Pedir y/o recibir dadas a cambio de cualquier actividad que le haya sido encomendada por el colegio.
14. Ejecutar actos que pongan en riesgo la integridad física de las personas del colegio o el mobiliario y la planta física.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47.- El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (art. 114, C.S.T.). Para efectos de catalogar las faltas disciplinarias en las que puedan incurrir los empleados del colegio, estas se catalogarán en Falta Leve y Falta Grave.

ARTÍCULO 48.- Falta Leve y sus sanciones disciplinarias:

a). El retardo hasta de QUIINCE (15) MINUTOS, en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, llamado de atención verbal, por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión de la jornada laboral por un día, y por cuarta vez, suspensión laboral hasta por tres días.

b). La falta a la jornada laboral, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c). La falta total a la jornada laboral por tercera vez y sin excusa suficiente, implica suspensión en laboral hasta por quince (15) días.

d). La violación leve pero reiterada (hasta tres ocurrencias) por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias 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 la empresa prescindiera del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuanta especial para dedicarse

exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 49.- Falta Grave y sus sanciones

a). El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez, implica suspensión en el cargo contratado hasta por quince (15) días.

b). La falta total del trabajador a su jornada laboral y sin excusas suficientes y por segunda vez implica suspensión en el cargo contratado hasta por dos (2) meses.

c). La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales o reglamentarias expresados en los artículos anteriores implica por parte del empleador la cancelación del contrato laboral con justa causa.

d). la reincidencia por tercera vez en el literal d) del artículo 48 implica por parte del empleador la cancelación del contrato laboral con justa causa.

**PROCEDIMIENTOS PARA
COMPROBACION DE FALTAS Y
FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS
SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 50.- Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el

empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que 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 (art. 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 51.- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

**RECLAMOS, PERSONAS ANTE
QUIENES DEBE PRESENTARSE Y
SU TRAMITACIÓN**

ARTÍCULO 52.- Por reclamos de los trabajadores se harán cargos ante el rector o ante las instancias que él delegue (dirección administrativa y/o coordinaciones), en forma individual y colectiva cuando sea un mismo motivo el de varios trabajadores, dentro de las 72 horas de ocurrido el hecho, quien lo oirá y resolverá en justicia y equidad, dentro de los ocho (8) días siguientes a su presentación o antes si fuera posible.

CAPÍTULO XV

**MECANISMOS DE ATENCIÓN Y
PREVENCIÓN AL ACOSO
LABORAL**

ARTÍCULO 54.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la entidad Educativa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 55.- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la entidad educativa 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.- Se establecerán espacios para el dialogo, a través de cursos sobre manejo de personal para directivos y personal de servicios, elaborado por competencias buscando la

participación integral de los involucrados. La finalidad perseguida, será la de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Institución educativa.

ARTÍCULO 56.- 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 Institución Educativa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará “Comité de convivencia Laboral”.

2.- El comité de Convivencia Laboral realizara 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 condiciones que estimare necesarias.

b.- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c.- Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d.- Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e.- Hacer las sugerencias que se considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f.- Atender las comunicaciones 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.

g.- Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3.- Este comité se reunirá una vez cada dos meses y se designara de su seno un coordinador ante quien

podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con distinto análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad Educativa para el mejoramiento de la vida laboral.

4.- Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido convivente, si fuere necesario, formulará e 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 adoptara medidas disciplinarias, dar 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 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 tal efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPITULO XVI
COMITÉ DE CONVIVENCIA
LABORAL

ARTÍCULO 57.- Conformación: El comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El número de trabajadores que integrará el Comité, depende del tamaño de la empresa privada, así:

1. Con 10 o menos trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representante de los trabajadores y dos (2) del empleador.

3. Entre 51 a 500 trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representante de los trabajadores y tres (3) del empleador.

4. Con más de 501 trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representante de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.

El Comité de Convivencia Laboral de la empresa no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulados un aqueja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

El empleador designara directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

ARTÍCULO 58.- Comité de Convivencia Laboral en los centros de Trabajo. La empresa que posean dos (2) o más centros de trabajo, teniendo en cuenta su organización interna deberán conformar los comités de convivencia laboral para el

cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución, uno de nivel central y otro adicional por cada centro de trabajo.

Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores, según lo establecido por el artículo 3° de esta resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de ellos en el respectivo centro de trabajo.

En las entidades privadas con menos de diez trabajadores solamente se conformará un Comité de Convivencia Laboral de nivel central.

ARTÍCULO 59.- Periodo del Comité de Convivencia Laboral. El periodo de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

ARTÍCULO 60.- Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que los soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en

los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a las quejas.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertada entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimientos a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, El Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja al Comité quien informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 61.-Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

3. Tramitar ante la administración de la empresa, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

4. Gestionar ante la alta dirección de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO 62.- Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.

2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva,

custodia y confidencialidad de la información.

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública a o empresa privada.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.

9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 63.- Reuniones. El comité de convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 64.- Recursos para el funcionamiento del Comité. La empresa deberá garantizar un espacio

físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 65.- Responsabilidad de la Empresa. La empresa, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de la empresa y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 66.- Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Con base en la información disponible en las entidades públicas o empresas privadas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores de riesgo psicosociales, las Administradoras de riesgos Profesionales llevarán a cabo acciones de asesoría u asistencia



técnica a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

CAPÍTULO XVII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 67.- Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Art. 120, C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII

VIGENCIA

ARTÍCULO 68.- 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 (art. 121 C.S.T.).

CAPÍTULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 69.- Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que

antes de esta fecha, haya tenido el COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA.

CAPÍTULO XX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 70.- 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 fueron más favorables al trabajador. (Art. 109, C.S.T.).

Dado en Bogotá, D.C., a los 22 días del mes de febrero del año 2017.

Domicilio calle 1 F No.31 – 17 de Bogotá, D.C.

JULIO CÉSAR OROZCO GUZMÁN
Rector y Representante Legal
COLEGIO CRISTIANO SEMILLA DE VIDA