

## 1. REGLAMENTO DE TRABAJO

**Artículo 1. PREAMBULO:** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Para todas sus Dependencias y FILIALES establecidas en la ciudad de Bogotá, o que en el futuro se establezcan, bien en esta ciudad o en cualquiera otra ciudad del país, y a sus disposiciones quedan sometidos tanto CORPUANDES. Como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario

### CAPÍTULO I DE CONDICIONES DE ADMISIÓN

**Artículo 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. O alguna de sus FILIALES debe presentar la solicitud por escrito a la Dirección Administrativa y de Talento Humano, para registrarlo como aspirante y anexar los siguientes documentos:

1. Formato único de CORPUANDES, de hoja de vida
2. Fotocopia de documento de identidad, según el caso.
3. Fotocopia de los certificados de estudio y títulos obtenido
4. Fotocopia certificados laborales en que conste el tiempo de servicio, la índole de labor ejecutada y el último cargo y jefe inmediato.
5. Fotocopia pasado judicial.
6. Fotocopia certificado de antecedentes disciplinarios.

**PARAGRAFO:** El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados , todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no incluyen documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Para tal efecto. así se prohíbe la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar a los hombres (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

### CAPÍTULO 2. PERIODO DE PRUEBA

**Artículo 3.** El empleador puede estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ésta las aptitudes del trabajador, sus cualidades y adaptabilidad a la empresa, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

**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.

**Artículo 5.** El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período previamente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos meses. Cuando el contrato de trabajo es a término fijo inferior a un año, el periodo de prueba no podrá exceder de la quinta parte del término inicial del contrato.

*“Educación con Calidad Humana”*



**Artículo 6** El Contrato de Trabajo en período de prueba podrá darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por este solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en dicho período de prueba gozarán de todas las prestaciones que legalmente les corresponde.

### CAPÍTULO 3 TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIO

**Artículo 7.** Son simples trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor a un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Esos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley

### CAPÍTULO 4 HORARIO DE TRABAJO

**Artículo 8.** Las horas de entradas y salidas de los trabajadores, sin perjuicio de modificar esta jornada dependiendo de las necesidades del cargo en el horario de lunes a sábado de 8:00 a. m. a 10:00 p. m. sin que en ningún caso sea superior a las cuarenta y ocho (48) horas semanales, son las que a continuación se expresan así:

Días Laborables: lunes a sábado Mañana 8:00 a. m. a 12.00 m  
Tiempo de almuerzo 12:00 m a 2:00 p. m.  
Tarde 2:00 p. m. a 6:00 p. m.

Con periodos de descansos de diez (10) minutos. **PARÁGRAFO 1.** El horario de trabajo del personal docente se establecerá según la asignación académica, sin que en ningún caso exceda las cuarenta y ocho (48) horas semanales. **PARÁGRAFO 2.** PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN EL DIA DOMINGO Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente. **PARAGRAFO 3.** Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). **PARAGRAFO 4.** JORNADA ESPECIAL: 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 de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. JORNADA FLEXIBLE: 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 días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, 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. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

### CAPÍTULO 5 HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**Artículo 9.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 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 10.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada establecida en este reglamento, es decir 48 horas semanales.

*“Educación con Calidad Humana”*



**Artículo 11.** El trabajo suplementario o de horas extras, es máximo de doce (12) horas semanales distribuidas por el empleador de acuerdo a las necesidades del servicio. Se requiere de autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste.

**Artículo 12.** Tasas y liquidación de recargos. 1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

**Artículo 13.** 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 a aquel en el cual sean reportados a la Dirección Administrativa y de Talento Humano, las horas extras y/o los recargos laborados por el empleado. **PARÁGRAFO.** El empleador podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**Artículo 14.** El empleador no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo exija a sus trabajadores. La solicitud de poder trabajar extras dominicales, festivos o en el horario nocturno, requiere aprobación previa del director administrativo. **PARÁGRAFO DESCANSO EN DIA SABADO:** 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 6 DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

**Artículo 15.** 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: 1 de 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 santos, 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.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originare el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en la legislación laboral. **PARÁGRAFO.** La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidara como para el descanso en día dominical.

**Artículo 16.** El empleador solo estará obligado a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren, lo hayan hecho por justas causas comprobadas tales como: la enfermedad, el accidente, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad

*“Educación con Calidad Humana”*



o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que a juicio de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. No se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador. **PARAGRAFO.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

**Artículo 17.** Como remuneración del descanso dominical, el trabajador a jornal recibirá el salario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale como descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

**Artículo 18.** Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**Artículo 19.** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en días festivos de carácter civil o religioso, distintos al domingo, se liquidan como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

**Artículo 20.** El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. **PARÁGRAFO 1.** Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. **PARÁGRAFO 2.** Aviso sobre 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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

**Artículo 21.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero.

**Artículo 22.** El empleador podrá otorgar el descanso semanal compensatorio de la siguiente forma:

1. En otro día laborable de la semana siguiente.

**Artículo 23.** El trabajador que excepcionalmente labore el día de descanso obligatorio, tendrá derecho a un descanso compensatorio, o a una retribución en dinero, a su elección.

**Artículo 24.** El empleador no pagará ningún sobre-remuneración por trabajo dominical o en día festivo que no haya sido autorizado u ordenado previamente y por escrito, por el director administrativo.

**Artículo 25.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 15 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 de la Ley 50 de 1990).

*“Educación con Calidad Humana”*



**Artículo 26.** 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 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. (Artículo 178 CST.).

## CAPÍTULO 7 VACACIONES REMUNERADAS

**Artículo 27.** Por cada año de servicios cumplidos, el trabajador tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**Artículo 28.**

1. El empleador concederá al empleado Vacaciones Colectivas. Para los empleados que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.
2. El empleador dará a conocer a sus empleados, con quince (15) días de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones.
3. El empleador deberá llevar un registro especial de vacaciones en el que anota la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada empleado, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

**Artículo 29.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**Artículo 30.** Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero efectivo hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales sin perjuicio para la economía nacional o la del empleador.

**Artículo 31.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de las vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá no solo por año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año.

**Artículo 32.** Las partes podrán convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años, pero de todas maneras el trabajador gozará anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de 18 años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado. Cuando para los mayores de 18 años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago sólo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente, en tiempo al trabajador, los días no compensados de vacaciones.

**Artículo 33.** En casos excepcionales autorizados por el empleador, los empleados de manejo que hicieren uso de vacaciones podrán dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de ésta. Si el empleador no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesará por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente de vacaciones.

**Artículo 34.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en los días de descanso obligatorio, auxilio de transporte y el valor del trabajo suplementario o de

*“Educación con Calidad Humana”*



horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

#### CAPÍTULO 8 PERMISOS

**Artículo 35.** El empleador concederá permisos a sus empleados, en las siguientes ocasiones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada; la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, el permiso así concedido no podrá exceder de dos (2) días.
2. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo siempre que se avise con un día de anticipación. El empleador le concederá el permiso máximo al 10% de los empleados.
3. 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 tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).
4. Además se reconoce 5 días hábiles remunerados por Licencia de Luto por la Ley 1280 de enero 5 del 2009. También se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad Ley María (incluir)
5. El empleador podrá conceder además, permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores, donde el trabajador deberá cumplir con los requisitos exigidos por las políticas internas de la fundación.

**PARÁGRAFO.** En todo caso los empleados no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización escrita de su Jefe inmediato o director admirativo, excepto cuando exista un hecho de fuerza mayor y caso fortuito.

#### CAPÍTULO 9 SALARIO MINIMO CONVENCIONAL

**Artículo 36.** El empleador y el Trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponder al trabajador, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra o a destajo y por tarea, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales vigentes y aplicables. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa 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. 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%). El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás

*“Educación con Calidad Humana”*

prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**Artículo 37.** A los trabajadores quienes por motivo del servicio que presten, se les exija determinado número de horas, inferiores a la jornada legal de trabajo, se les computará el salario mínimo garantizado en proporción a las horas que trabajen.

**Artículo 38.** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Este último se evaluará y se plasmará en el respectivo contrato de trabajo cuando exista.

**Artículo 39.** Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el empleador en su caso, suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.

**Artículo 40.** Se denomina jornal el salario por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

**Artículo 41.** El pago del sueldo cubre el de los días domingos y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

**Artículo 42.** Cuando el trabajo por equipo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes podrán estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas distintas, compensen los recargos legales.

#### CAPÍTULO 10 LUGAR, FECHAS DE PAGO Y PERIODOS QUE REGULA

**Artículo 43.** El empleador pagará el sueldo a sus trabajadores por meses vencidos, en sus instalaciones. 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 (artículo 134, C.S.T.).

**Artículo 44.** El pago se hará directamente al trabajador o a la persona o personas que él autorice por escrito, previa la debida identificación de éstas y su aceptación por parte de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES.

**Artículo 45.** Los reclamos originados por equivocaciones en el pago de la remuneración, se harán directamente por el interesado en la Dirección Administrativa y de Talento Humano, durante el mes siguiente a aquella en la cual se efectuó el pago.

#### CAPÍTULO 11 NORMAS SOBRE HIGIENE, SEGURIDAD Y SERVICIOS MEDICOS

**Artículo 46.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 47.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, 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 48.** 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

*“Educación con Calidad Humana”*



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 49.** 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 que para todos o algunos de ellos ordenan 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 50.** 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 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 riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. 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 la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**Artículo 51.** 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 52.** 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 provea 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 53.** El empleador 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 54.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la 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.

## CAPÍTULO 12 PRESCRIPCIONES DEL ORDEN

*“Educación con Calidad Humana”*





**Artículo 55.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar la completa armonía con los superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar leal colaboración en el orden y disciplina general del empleador.
5. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, eficiencia, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, relacionados con el trabajo y la disciplina general del empleador, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir, aceptar y ceñirse a las órdenes, instrucciones y correcciones que le impartan sus jefes o quienes por sus calidades personales, representen al empleador, relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del empleador en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo superior para el manejo de las máquinas, equipos o instrumentos de trabajo, principalmente para evitar accidentes de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde por orden del empleador deba desempeñarlo, siendo prohibido en consecuencia, salvo orden superior, permanecer en el puesto de trabajo de los otros compañeros o dependencias de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. O estar por fuera de ella.
10. Ceñirse fielmente a los lineamientos impuestos por las políticas internas de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES.

### CAPÍTULO 13 ORDEN JERARQUICO

**Artículo 56.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la corporación es el siguiente:

1. Consejo superior
2. Representante Legal y Presidente de la Junta Directiva
3. Rector
4. Directores de Dependencias (Académicos, Administrativo, Financiero)

**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados anteriormente, tienen las facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

1. Consejo superior
2. Representante Legal y Presidente de la Junta Directiva

### CAPÍTULO 14 LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**Artículo 57.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos peligrosos, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T. **PARÁGRAFO 1.** 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 nocivas para la salud.
2. Trabajo a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

*“Educación con Calidad Humana”*



3. Trabajos donde el menor de edad este expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
4. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
5. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
6. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, o en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
7. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
8. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

**PARÁGRAFO 2.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una fundación del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que tenga 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 Protección Social pueden ser desempeñados sin graves riesgos 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 prohibidos 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. (Artículo 117- Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la Infancia y la adolescencia- Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005). 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 (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

## CAPÍTULO 15 OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO DE LOS ANDES, CORPUANDES.

**Artículo 58.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados necesarios para la realización de las labores en forma satisfactoria.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones locativas apropiadas para el oficio y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. mantendrá lo necesario, a fin de prestar los primeros auxilios dentro de sus dependencias.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias de que trata el artículo 35 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se

*“Educación con Calidad Humana”*



- considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
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 que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con Él convivieren.
  9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
  10. Conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis meses de lactancia.
  11. Conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad (Artículos 236 y 237 C.S.T.) o de licencia por enfermedad motivada en el embarazo o parto.
  12. Llevar registros sobre trabajos en horas extras y trabajo de menores.
  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 seis 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 (artículo 57 del C.S.T.).

**Artículo 59.** 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 que de manera particular le imparta el empleador 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 corporación, 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 al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la corporación.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador 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 la Dirección Administrativa y de Talento Humano su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

**Artículo 60.** Prohibiciones especiales para La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponden a los trabajadores, sin autorización

*“Educación con Calidad Humana”*



previa de éste para cada caso, o sin mandato oficial, salvo en los casos autorizados por la ley a saber:

- a) Respecto al salario pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, 400 del C.S.T.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retención hasta el 50% del salario y prestaciones para cubrir su crédito en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
  3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita a éste en el trabajo, o por otro motivo cualquiera que se refiera a las demás condiciones de éste.
  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 civil, religioso o político o dificultarles e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
  6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
  7. Hacer todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
  8. Emplear en los certificados de que trata el numeral 7o. del artículo 57 del C.S.T., signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados de sus servicios.
  9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.
  10. Es prohibido a La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. El cierre intempestivo de ésta. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. En forma ilegal ha disminuido o retenido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquella y da derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
  11. 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.

#### Artículo 61. Prohibiciones a los trabajadores.

Queda prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. los útiles de trabajo u otros elementos sin permiso del director administrativo.
2. Sustraer de la Dependencia en la que el trabajador debe cumplir con sus oficios, los útiles de trabajo u otros elementos, sin previa autorización del Jefe inmediato para llevarlos a otras dependencias de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Cualquiera que sea la finalidad.
3. Presentarse al trabajo después de haber ingerido bebidas embriagantes en cualquier cantidad o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Conservar armas de cualquier clase en el lugar de trabajo, a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores o demás funcionarios autorizados por el comité de seguridad.

*“Educación con Calidad Humana”*



5. Disminuir intencionalmente el ritmo normal de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o promover con sus declaraciones y mandamientos, sea que participe o no de ellos.
6. Hacer colectas, rifas, ventas de artículos o distribuir, sin autorización de la Junta Directiva, periódicos, folletos, boletines, circulares y/o volantes dentro de las instalaciones o predios de la misma.
7. Coartar la libertad para trabajar, para afiliarse o no a un sindicato o pacto, para permanecer en él, o retirarse del mismo.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Establecer relaciones sentimentales o de orden comercial con los estudiantes, o con cualquier otro miembro de la comunidad académica y/o administrativa de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES.

## CAPÍTULO 16 ESCALA DE FALTAS Y VALORES

**Artículo 62.** La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. No podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, el Reglamento, o en el contrato individual de trabajo y/o el Sistema Integral de Gestión.

**Artículo 63.** Se establecen las siguientes sanciones disciplinarias así:

1. El retardo en la hora de entrada o el retiro prematuro del trabajo hasta de diez (10) minutos, de manera reiterativa (hasta dos veces) durante el mes, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica:
  - a) Por primera vez, amonestación verbal, por parte de su jefe inmediato
  - b) Por segunda vez, amonestación por escrito, por parte de su jefe inmediato.
  - c) Por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco días.
  - d) Por cuarta vez cancelación del contrato de trabajo con justa causa.
2. La falta al trabajo en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, implica:
  - a) Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
3. La violación por parte del trabajador de los deberes, prohibiciones y obligaciones que no tengan el carácter de falta grave implica:
  - a) Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco días.
  - b) Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
  - c) Por tercera vez cancelación del contrato de trabajo con justa causa.

**Artículos 64.** Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias y el incumplimiento de los ítems registrados en el artículo 64 de este mismo reglamento.

## CAPÍTULO 17

*“Educación con Calidad Humana”*



## PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**Artículo 65.** Establéese el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias:

1. El Jefe inmediato del trabajador una vez tenga conocimiento de la falta cometida, levantará un informativo de los hechos, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, información que debe ser remitida inmediatamente a la Dirección Administrativa y de Talento Humano
2. Recibido el informativo, el Director Administrativo y de Talento Humano o quien haga sus veces, procederá a citar al trabajador para oírlo en descargos o a solicitarle estos mismos por escrito.
3. Si el trabajador no presenta en el día y a la hora fijada sus descargos, se entiende que no tiene descargos que hacer.
4. Los descargos del trabajador inculcado se harán constar en el acta correspondiente, se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar de acuerdo con este Reglamento, la cual se notificará al trabajador por escrito.
5. Si entregada la notificación al trabajador, éste se negara a firmarla, quien hace la notificación hará firmar el duplicado de la misma por dos testigos con sus respectivos documentos de identidad, haciendo constar la negativa del trabajador a recibir o firmar el duplicado de la comunicación. De esta manera se entenderá para todos los efectos legales y reglamentarios surtida la notificación de la resolución tomada por el empleador sobre el particular.

**Artículo 66.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

### CAPÍTULO 18

#### RECLAMOS: PERSONAS ANTES QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

**Artículo 67.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. El cargo de Director Ejecutivo, quien los oírán y resolverá en justicia y equidad. **PARÁGRAFO.** En La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. No existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

### CAPÍTULO 19

#### LEY 100 DEL 2006 ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

**Artículo 68. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**Artículo 69. MODALIDADES.** Se consideran Modalidades de Acoso Laboral tal como se encuentran definidas en la Ley 1010, las siguientes: el Maltrato Laboral, la Persecución Laboral, la Discriminación laboral, el Entorpecimiento Laboral, la Inequidad Laboral y la Desprotección Laboral.

**Artículo 70. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

*“Educación con Calidad Humana”*



1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito anteriormente. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

**Artículos 71. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones

*“Educación con Calidad Humana”*



difíciles en la operación de la empresa La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES;

6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

#### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**Artículo 72.** La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Tendrá como propósito fundamental la prevención de las conductas de acoso laboral previstos, desarrollando 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 Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Y que por ende protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**Artículo 73.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
2. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, esto se promoverá dentro de las reuniones administrativas por cada dependencia a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
3. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**Artículo 74.** 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<sup>1</sup>. La FUNDACIÓN INCAP tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por dos delegados por parte de la compañía y cuatro representantes de los trabajadores

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

*“Educación con Calidad Humana”*





**Evaluar** en cualquier tiempo la vida laboral de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. 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.

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

**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.

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

**Hacer** las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES.

**Atender** las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes, Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá por lo menos una vez al semestre, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral. Estas sugerencias se recibirán de manera verbal o escrita.

Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la reunión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Dirección Ejecutiva de La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES. Para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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.

## CAPÍTULO 20 PUBLICACIONES

**Artículo 75.** 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 del trabajo, mediante la fijación de dos copias de carácter legible en dos sitios distintos, si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria.

## CAPÍTULO 21 VIGENCIA

*“Educación con Calidad Humana”*

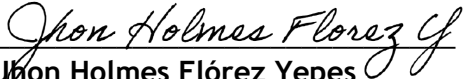
**Artículo 76.** El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.

**CAPÍTULO 22  
DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 77.** Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de la fecha haya tenido La Corporación Educativa Politécnico de los Andes, CORPUANDES.

**CAPÍTULO 23  
DISPOSICIONES INEFICACES**

**Artículo 78.** No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador con relación a lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones, fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

  
**Jhon Holmes Flórez Yepes**  
Director - Representante Legal  
CORPUANDES.

*“Educación con Calidad Humana”*