



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1°. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO**, identificado con NIT 890.906.740-0, aprobado por Resolución 20132159 del 20 de agosto de 2013. Registro DANE No. 305088000698, y a sus disposiciones queda sometida la Institución Educativa **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO** con domicilio principal en el Municipio de Bello, Departamento de Antioquia, en la Carrera 57 62-34. 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.

ARTICULO 2°. **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO**, garantiza la adopción de medidas tendientes a fin de prevenir, corregir y sancionar cualquier conducta definida como **ACOSO LABORAL**, y a crear, desarrollar y mantener actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el respeto; y proteja la intimidad, la honra, la igualdad, la seguridad, la libertad, y proscriba cualquier forma de discriminación en las relaciones laborales, dentro o fuera de la institución educativa.

ARTICULO 3°. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 4°. Quien aspire a desempeñar un cargo en **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a). Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b). Certificado de personas honorables y-o del plantel de educación donde hubiere estudiado, sobre su conducta y capacidad, en el caso de no haber trabajado al servicio de otro empleador.
- c). Los profesionales en cualquier área acreditarán los respectivos títulos, tarjeta profesional o fotocopia autenticada del Acta de Grado, Resolución de último grado en el escalafón nacional docente y en general de cualquier formación académica que este consignada en su hoja de vida.
- d). Certificado 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). Autorización escrita del inspector del trabajo, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- f). Dirección legalmente autorizada para cualquier información legal o pertinente.

PARAGRAFO 1°. Una vez recibidos los documentos anteriores la institución educativa queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, y conservará esta facultad durante la vigencia del contrato. Adicionalmente, efectuará los exámenes y entrevistas que considere necesarias con el propósito de establecer la aptitud del aspirante para desarrollar la labor requerida, al igual que los exámenes médicos pre-ocupacionales que se determinen de acuerdo a la labor a ocupar.

PARAGRAFO 2°. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, la institución educativa decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la remisión de la documentación, al asesor jurídico para la elaboración del contrato y su firma, y la inmediata afiliación al sistema de Riesgos Laborales (ARL) siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso de no ser aceptado el aspirante, la institución educativa no estará obligada a aceptar reclamo de ninguna naturaleza o a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación sobre su determinación.

Una vez sea admitido el aspirante, para la celebración del contrato de trabajo la institución educativa podrá solicitar:

1. El Registro civil de nacimiento de los hijos con derecho a subsidio familiar, para efectos del

reconocimiento y pago del mismo.

2. Dos fotos de frente tamaño 3x4 cm.
 3. Si el admitido ya ha laborado con anterioridad con otro empleador, deberá aportar la fotocopia de la última tarjeta de comprobación de derechos expedida por las entidades de Seguridad Social donde haya sido afiliado.
 4. Presentar y aprobar todas las pruebas que de seguridad, de conformidad con el objeto social del **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO**, la Policía Antinarcóticos, las Fuerzas Militares y demás autoridades competentes, implementen para prevenir y controlar el terrorismo, tráfico ilegal de drogas, precursores químicos, armas, divisas, contrabando y demás actividades calificadas como ilícitas en nuestras normas penales y demás Tratados Internacionales firmados por Colombia.
- PARAGRAFO:** Se clarifica que estas pruebas de seguridad no se hacen en la Institución Educativa, sino en la correspondiente Dependencia Oficial que las implementa

5. Manifiestar por escrito que conoce las medidas establecidas por **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO** y en sus Instituciones Educativas, tendientes a erradicar cualquier clase de conducta calificada como **ACOSO LABORAL** y comprometerse a cumplirlas y hacerlas cumplir, dentro o fuera de la institución educativa.

6. **PROHIBICION:** Se prohíben como exámenes de ingreso a laborar: Las pruebas de embarazo, abreuografía pulmonar y la del VIH.

ARTICULO 5°. La institución educativa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la institución educativa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Así mismo la institución procederá a realizar la correspondiente inducción desde los diferentes niveles: El nivel Administrativo le orientará a cerca de aspectos inherentes a este escalón como son asignación salarial, contratación, afiliación, y documentación. Nivel pedagógico orientará a cerca de las responsabilidades en los aspectos Académico y Comportamental, asignación de carga académica y presentación ante los demás integrantes de la comunidad educativa. El nivel Directivo, como máximo escalón, será el encargado de recalcar los valores Cristianos que como Colegio Arquidiocesano

debe liderar y el compromiso que como buen profesional adquiere en la institución.

CAPITULO III CONTRATO DE TRABAJO CON MENORES DE EDAD

ARTICULO 6°. EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL TRABAJO Y DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADOLESCENTES AUTORIZADOS PARA TRABAJAR: De conformidad con la Ley 1098 de 2006, la edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años.

ARTICULO 7°. Requisitos:

1. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en La Ley de infancia y Adolescencia.
2. El menor deberá demostrar su edad mediante la presentación del Registro Civil de Nacimiento o de la tarjeta de identidad.

PARÁGRAFO: Cuando el menor carezca de registro civil, el defensor de familia, a petición de aquel, deberá solicitar su inscripción en Notaría u oficina de registro respectivo, para lo cual llenará los requisitos de Ley. El funcionario competente para expedir el registro deberá atender de inmediato la solicitud del defensor de familia expidiéndolo en forma gratuita.

ARTICULO 8°. Derechos:

1. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.
2. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a ser afiliados a una entidad de seguridad social autorizada por la ley a partir de la fecha de su vinculación.
3. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a recibir todas las prestaciones económicas y de salud.

4. Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a no ser trasladados del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores, en su defecto del defensor de familia, salvo temporalmente y solo cuando se trata de programas de capacitación.

ARTICULO 9°. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del Ente Territorial Local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

ARTICULO 10°. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), 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 la Protección 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 la 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".

ARTICULO 11°. Obligaciones del Empleador:

Todo empleador que tenga a su servicio menores de dieciocho (18) años, tiene la obligación de afiliarlos a una entidad de seguridad social autorizada por la ley, a partir de la fecha en que se establezca el contrato o la relación laboral. Para la afiliación del menor a la entidad de seguridad social respectiva, bastará la presentación de su

documento de identificación y, en su efecto, de copia de su registro civil nacimiento.

Una vez realizada la afiliación a la entidad promotora de salud, deberá expedir al menor un carné con el cual se identificará con el fin de recibir los servicios de que trata el presente título. Efectuada la afiliación el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y de salud que otorga la Entidad de salud.

PARÁGRAFO 1: Omisión de Afiliación al sistema de Seguridad Social: Cuando por omisión del empleador el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado a ninguna Entidad de Seguridad Social o a la entidad de previsión respectiva el menor sufriere accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encontrase en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el patrono, a las prestaciones económicas y de salud que consagran los reglamentos a favor de los beneficiarios y de los derecho-habientes.

PARÁGRAFO 2: Las prestaciones de salud de que trata el presente artículo las suministrará la Entidad de Seguridad Social en forma inmediata, obligándose al menor o a sus familiares, dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes, a demostrar su vinculación con el patrono a través de cualquier medio idóneo aceptado por la misma entidad. Si esto no es posible para el menor, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá dicha vinculación.

PARÁGRAFO 3: Las prestaciones económicas las pagará el Organismo de Seguridad Social una vez el menor haya comprobado su vinculación en la forma prevista en el párrafo anterior. La Entidad de Seguridad Social que atienda al menor recuperará el costo de los servicios de que trata el artículo anterior directamente del empleador, para lo cual la cuenta de cobro que formule contra este, prestará mérito ejecutivo. Si el menor no tuviere el vínculo laboral invocado, sus padres o las personas de quienes dependa estarán obligadas al pago de las sumas de que trata en inciso anterior, sin perjuicios de las sanciones por falsedad y otras conductas ilícitas que se configuren.

ARTICULO 12°. Prohibiciones para el Empleador: Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el Código del Menor. No se podrá despedir a trabajadores menores de edad cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin

autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del defensor de familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trata de participar en programas de capacitación.

CAPITULO IV PERÍODO DE PRUEBA

ARTICULO 13°. 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. Según Sentencia Constitucional T-978 de 2004: "El empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, haciendo uso del período de prueba, deberá fundamentar la falta de competencia del trabajador para desempeñar el cargo para el cual fue contratado."

ARTICULO 14°. 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.

ARTICULO 15°. 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 continuare 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.

CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 16°. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la institución educativa. Estos trabajadores tienen derecho además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, a la Seguridad Social Integral y todas las Prestaciones Sociales proporcionalmente al tiempo laborado cualquiera que sea, así:
Gozarán de los derechos de gastos de entierro, auxilio de cesantía, pago de auxilio monetario por enfermedad, prima de servicios y seguro de vida colectivo obligatorio, de conformidad con lo resuelto por la Corte Constitucional en Sentencias C 823, C 824 y C 827 del 4 de octubre de 2006 y C 10 de 2004.

CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 17°. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que continuación se expresan así:

HORARIO DE TRABAJO:

DIAS LABORALES DE: lunes a viernes

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Lunes a viernes: De 6:20 a.m. a 12:30 p.m. y de 12:50 p.m. a 6 p.m.

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES:

Lunes a viernes: De 6:20 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:30 p.m. a 6:00 p.m. Sábado 8-11/ 9-12

PERSONAL DOCENTE:

Turno 1: de lunes a viernes: De 6:20 a.m. a 12:30 p.m.

Turno 2: de lunes a viernes: De 12:50 p.m. a 6:00 p.m.

NOTA: Los Horarios anteriores han sido establecidos de común acuerdo con los empleados en los respectivos contratos de trabajo, conforme con el PARAGRAFO 1° y PARAGRAFO 5°, literal d, de este artículo podrán ser objeto de variaciones de conformidad con los mismos, y la institución educativa se reserva la facultad de exigir en

cualquier tiempo de manera temporal o permanente el cumplimiento de la jornada máxima legal ya sea en días de semana o en día sábado con ocasión de la necesidad de la prestación del servicio, mejoramiento continuo o formación de los diferentes estamentos que componen la comunidad educativa.

PARAGRAFO 1°. DESCANSO EN DIA SABADO. De manera concertada con los empleados, 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 día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. El trabajador que labore el día domingo tendrá un día de descanso compensatorio, en la semana siguiente.

PARAGRAFO 2°. INICIACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO. La jornada efectiva de trabajo se inicia en el sitio o área de labor habitual señalada por los jefes inmediatos, no en las áreas dedicadas al cambio de ropa aseo o alimentación. El tiempo dedicado a trasladarse al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Igualmente los períodos de descanso y de alimentación no hacen parte de la jornada de trabajo (Artículo 167 del Código Sustantivo de Trabajo).

PARAGRAFO 3°. Cuando la institución educativa 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 dediquen exclusivamente actividades de capacitación, recreativas, culturales, o deportivas.

PARAGRAFO 4°. JORNADA DE TRABAJO DE MENORES. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.

PARAGRAFO 5°. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. El

art. 51 de la Ley 789 de 2002, modificó el inciso primero del literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo e incluyó el literal d):

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

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

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 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.

PARAGRAFO 6°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 18°. Trabajo Ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario 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 horas (6:00 a.m.)

ARTICULO 19°. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda la máxima legal.

ARTICULO 20°. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del **MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL** o de una autoridad delegada por éste.

PARAGRAFO 1°. No habrá limitación de la jornada para los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.

ARTICULO 21°. Tasas y liquidación de recargos.

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

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

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

4. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARAGRAFO. La institución educativa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 22°. La institución educativa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

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

CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 23°. 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 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 origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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.

ARTICULO 24°. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.

Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas a 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.

ARTICULO 25°. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con 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, al recargo establecido en el numeral anterior.

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

ARTICULO 26°. 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.

ARTICULO 27°. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 23 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.

ARTICULO 28°. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 29°. El trabajador tiene derecho por cada año de servicios, a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracciones (para los efectos se considera el sábado como día hábil). Cualquiera sea el número de días laborado, el trabajador tiene derecho a ellas de manera proporcional.

ARTICULO 30°. La época de vacaciones debe ser señalada por la institución educativa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTICULO 31°. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 32°. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el **MINISTERIO DE LA PROTECCION 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 los trabajadores cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 33°. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos especializados, de confianza o de manejo.

ARTICULO 34°. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 35°. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

PARAGRAFO 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 este sea.

PARAGRAFO 2°. Profesores de Establecimientos de Particulares de Enseñanza: Artículo 102 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Para efecto de los derechos de vacaciones y cesantías, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.
2. Las vacaciones reglamentarias del respectivo

establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquellas excedan de quince (15) días.

CAPITULO X PERMISOS

ARTICULO 36°. La institución educativa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la institución educativa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) 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 institución educativa.

ARTICULO 37°. Licencia por luto: La Institución Educativa concederá al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este artículo. Este

hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

CAPITULO XI SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 38°. 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 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, extras 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 institución educativa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes parafiscales se efectuaran sobre la base del setenta por ciento (70%) de dicho salario.

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas

hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 39°. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por período mayores.

ARTICULO 40°. 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 que éste cese.

ARTICULO 41°. El salario se pagará al trabajador directamente en las instalaciones de la Institución Educativa o por consignación en cuenta bancaria de éste o de la persona que él designe por escrito.

El pago del salario se hará en forma quincenal, con fecha de corte los días quince (15) y treinta (30) de cada mes y el pago se hará efectivo el siguiente día hábil a la fecha de corte.

El mecanismo de pago a través de consignación, se hará de común acuerdo con los trabajadores y estos elegirán libremente la entidad bancaria donde deberá hacerse, de conformidad con la Sentencia C-041 de la Corte Constitucional.

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

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.

CAPITULO XII SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGURALIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 42°. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e Higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del

programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 43°. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el ISS, EPS, ARP, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 44°. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTICULO 45°. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que orden el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la institución educativa 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.

ARTICULO 46°. 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 institución educativa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva

institución educativa, 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 para los servidores públicos, previa autorización del **MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL**, respetando el derecho de defensa.

ARTICULO 47°. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARP.

ARTICULO 48°. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, 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.

ARTICULO 49°. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. **El MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL**, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

ARTICULO 50°. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la institución educativa 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 Trabajo y S. S. 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, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y

reglamentarias del decreto antes mencionado.

CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 51°. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Conocer, cumplir e impulsar la filosofía carmelitana
- b) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes y los reglamentos.
- c) Respeto y subordinación a los superiores.
- d) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- e) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- f) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la institución educativa.
- g) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- i) Ser verídico en todo caso.
- j) Recibir y aceptar las ordenes, 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 institución educativa en general.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- l) 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.
- m) Comunicar a sus superiores sus ideas e iniciativas que tiendan a mejorar la eficiencia en el trabajo que pueda beneficiar a la entidad.
- n) Atender las comunicaciones e instrucciones que el empleador realice o imparta por medio de circulares, manuales de procesos y procedimientos o carteleras, relacionados con el desempeño y la calidad del servicio.
- o) Atender regularmente las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y trabajos que se les impongan;

- p) Mantener buenas relaciones y respetar a los clientes, estudiantes, proveedores, contratistas de la entidad y a sus proveedores.
- q) Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio así como de las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos por el empleador.
- r) Informar a las autoridades de la entidad de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la entidad o a las normas legales
- s) Responder por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes confiados a su guarda o administración

CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 52°. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la institución educativa, y de acuerdo con la Arquidiócesis de Medellín es el siguiente:

1. El Consejo Superior
2. El Rector del Colegio o quien tenga su representación legal

PARAGRAFO 1. Cada una de las personas que tengan trabajando bajo su dirección y mando están obligadas a exigir el cumplimiento de los reglamentos de la institución educativa, a vigilar directamente las actividades y a atender las necesidades del personal bajo su dependencia, a supervisar las labores de cada uno, manteniendo el orden y la disciplina y hacer a cada trabajador las observaciones y correcciones a que hubiere lugar con la obligación de informar al superior respectivo por escrito de todas las irregularidades que se observe en el servicio a su cargo.

PARAGRAFO 2. En la institución educativa, la única persona facultada para aplicar sanciones disciplinarias, es aquella que al momento de la ocurrencia de la infracción haga las veces de Rector de la entidad.

CAPITULO XV
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES
Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 53°. En lo que respecta a las labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años el empleador se ajustará a lo dispuesto por la LEY 1098 DE 2006 O LEY DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA así como a la Lista de Labores Prohibidas expedida por el Ministerio de la Protección Social.

ARTICULO 54°. La persona que tenga conocimiento de la participación de menores de edad en la realización de los trabajos prohibidos en ese capítulo, deberá informar al Ministerio de La Protección Social para la aplicación de las sanciones a que haya lugar.

CAPITULO XVI
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA
Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 55°. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Crear y mantener un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** que se encargue de escuchar, investigar, corregir y conciliar, de acuerdo a su competencia y con base en su reglamento, cualquier clase de conducta definida como **ACOSO LABORAL**.
2. Acatar y hacer cumplir las medidas preventivas que en relación con conductas definidas como **ACOSO LABORAL**, le puedan hacer el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, **EL INSPECTOR DE TRABAJO, DEFENSORIA DEL PUEBLO** o cualquier otro **CENTRO DE CONCILIACIÓN**, al cual haya acudido el ofendido.
3. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

4. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
5. 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.
6. 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.
7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
9. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
10. 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 donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
11. 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.
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
13. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
14. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se

refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

15. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
16. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
17. 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.
18. Suministrar al trabajador cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido adecuado para desempeñar su labor, teniendo en cuenta que la remuneración no exceda de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTICULO 56°. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Conocer las conductas definidas como **ACOSO LABORAL** y abstenerse de incurrir en ellas, por acción u omisión.
2. Poner oportunamente en conocimiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, cualquier hecho o conducta definida como **ACOSO LABORAL**, de la cual considere que es víctima o tenga conocimiento.
3. Asistir puntualmente a las citaciones y cumplir con las recomendaciones que de carácter correctivo le haga el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**.
4. Mantener la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
5. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta la institución educativa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
6. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la institución educativa, lo que no obsta para denunciar

delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

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

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

9. Comunicar oportunamente a la institución educativa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

10. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la institución educativa.

11. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la institución educativa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

12. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra

ARTICULO 57°. Se prohíbe a la institución educativa:

1. Ejecutar, participar o propiciar cualquier clase de conducta o hecho definido como **ACOSO LABORAL**.

2. Ejecutar cualquier clase de acto retaliatorio contra quien denuncia o coloca una queja por actos definidos como **ACOSO LABORAL**, o contra quienes sirven de testigos en estos mismos hechos.

3. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan, cuando no se trate de acciones grupales.

4. 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:

- Respecto a los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y

prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.

5. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la institución educativa.

6. 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 éste.

7. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

8. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

9. Hacer, o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

10. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

11. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras institución educativas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.

12. Cerrar intempestivamente la institución educativa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución educativa. 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 éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

13. 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.

14. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 58°. Se prohíbe a los trabajadores:

Prohibiciones Generales:

1. Incurrir, participar, propiciar o callar cualquier conducta definida como **ACOSO LABORAL**.

2. Revelar la información contenida en los manuales de procedimientos, programas de sistematización, y documentos atinentes a asuntos internos y administrativos de la entidad, o información relacionada con los usuarios, estudiantes o clientes del empleador. Retirar documentos de los archivos, oficinas o lugar de trabajo.

3. Presentar sin estar seguro y tener pruebas, quejas o denuncias temerarias sobre conductas o hechos no considerados como **ACOSO LABORAL**.

4. Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.

5. Sustraer de la oficina o sitio de trabajo los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la institución educativa.

6. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

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

8. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la institución educativa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

9. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

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

11. Usar los útiles o herramientas suministradas por la institución educativa en objetos distintos del trabajo contratado.

12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique equipos, materiales, elementos, edificios o salas de trabajo.

13. Hacer encuestas y distribuir impresos sin autorización de la Institución educativa, o insertar publicaciones en las carteleras que conlleven agravios personales a sus Directivos y trabajadores o información política de cualquier género.

14. Hacer cambios en los horarios de trabajo sin previa autorización del superior jerárquico.

15. Promover o permitir visitas de familiares o amigos a la institución educativa durante las horas de trabajo.
16. No regresar al trabajo una vez termine la acción del permiso otorgado para consulta en la entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado.
17. Elaborar o suministrar a extraños sin autorización expresa, papelería, especificaciones y datos relacionados con la organización, los sistemas y procedimientos de la Entidad.
18. Abstenerse de presentar los informes de trabajo propios de su cargo o que se le soliciten, o presentarlos con datos falsos e inexactos
19. Suspender la ejecución de un trabajo sin justa causa o negarse a realizarlo.
20. Negarse sin causa justa a cumplir orden del superior, siempre que ella no lesione su dignidad.
21. Faltar al respeto, burlarse o insultar a sus superiores y compañeros de trabajo.
22. Usar los teléfonos sin autorización tanto para llamadas locales, nacionales o internacionales. El uso de los teléfonos podrá ser autorizado por los jefes inmediatos.
23. Dañar el material o equipos de trabajo por descuido, negligencia o de manera intencional.
24. Descuidos que ocasionen gastos o perjuicios a la Entidad.
25. Solicitar a los demás compañeros a su cargo préstamos en dinero o en especie.
26. Perder tiempo o conversar frecuentemente en horas de trabajo, de manera que afecte el desempeño propio o el de sus compañeros.
27. Cambiar métodos de trabajo sin autorización de sus superiores o aplicar métodos incorrectos en el trabajo por descuido, o por no solicitar información.
28. Descuidos que ocasionen la mala calidad en el trabajo o en el servicio prestado.
29. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, informaciones, mejoras, descubrimientos o invenciones efectuadas por el trabajador con su intervención o conocidas en razón de su cargo durante la vigencia del contrato.
30. Usar medios de distracción durante el trabajo, tales como: radios, revistas, libros, juegos, televisores.
31. Demorarse más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia que la Entidad le haya ordenado o para la cual le haya concedido permiso, dentro o fuera de la Entidad.
32. Anotar trabajo no realizado, o trabajo extra no laborado.
33. Permitir o tolerar que el personal viole las normas establecidas con respecto a al entrada o salida de mercancías, productos o equipos, en concordancia con el artículo 58 numeral 5 del CST.
34. Falta de colaboración que perjudique el rendimiento personal o del grupo.
35. Instigar o pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Entidad.
36. Faltar contra la buena moral o las buenas costumbres.
37. Discutir acaloradamente durante las horas de trabajo o proferir expresiones vulgares, violentas o injuriosas.
38. Portar documentos de identificación de otros o hacerles enmiendas.
39. Hacer manifestaciones falsas o inexactas a sus superiores para eludir responsabilidades, conseguir beneficios indebidos o perjudicar a otros.
40. Hacer mal uso de los servicios sanitarios, cocina o sitios de descanso.
41. Salir de las dependencias de la Institución educativa sin autorización, durante las horas de trabajo.
42. Participar en rifas o juegos de azar, dentro de las dependencias de la Entidad o hacer negocios como cambio de cheques, ventas, préstamos u organizar "Natilleras" sin expresa y previa autorización.
43. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Institución educativa, sus trabajadores o sus servicios.
44. Dormir, comer, jugar durante las horas de trabajo
45. Quedarse circulando dentro de la Institución educativa después de terminar sus labores diarias.
46. Sustraer o apropiarse de objetos de propiedad de la institución educativa, de los compañeros, de los proveedores, clientes o socios de la entidad o Vender, cambiar o regalar vestuario, productos o equipos que le suministre la entidad.
47. Descuidar su presentación personal o no usar el uniforme o elementos de protección y seguridad.
48. Hacer reuniones en locales o dependencias de la Entidad, sin autorización.
49. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares, o portar afiches o carteleras no ordenadas o autorizadas por la entidad dentro de las instalaciones o fijar papeles, carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.
50. *Iniciar o participar en juegos de manos, tirar objetos, gritar o alterar de cualquier manera la tranquilidad.*
51. Expedir certificados o constancias sin previa autorización.
52. Violar sistemas, instrucciones o normas de seguridad industrial; no concurrir a las prácticas de entrenamiento tendientes a evitar accidentes de trabajo, o no usar permanentemente los elementos de protección personal.
53. No avisar oportunamente a la entidad cuando por cualquier causa no pueda presentarse al trabajo, incluso en caso de incapacidad para trabajar expedida por la Entidad de Seguridad Social donde se encuentre afiliado.
54. Hacer trabajos dentro de la institución educativa en beneficio propio o de terceros, distinto a las labores propias o asignadas por la Entidad o elaborar o ayudar a elaborar productos o servicios iguales, similares o conexos a los de la entidad, ya sea para terceros o para provecho del mismo trabajador.
55. Confiar a otro trabajador, sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, instrumentos, elementos y materiales de la Entidad.
56. Mantener, dentro de la Entidad y en cualquier cantidad, licores embriagantes o tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes o cualquier otra sustancia o producto semejante.
57. Amenazar o agredir en cualquier forma a superiores o compañeros de trabajo, injuriarlos, calumniarlos, o difamarlos, calificarlos con apodos, palabras groseras, o actos semejantes, en forma verbal o escrita, y redactar, imprimir, costear, publicar o distribuir escritos que contengan esta clase de amenazas o agresiones, injurias, calumnias o difamaciones.
58. Haber presentado para la admisión a la Entidad, o presentar después promesas de compraventa u otros documentos semejantes, ficticios, falsos o dolosos.
59. Transportar en los vehículos de la Entidad, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella, o manejar vehículos de la institución educativa sin licencia u otros documentos vencidos.
60. Introducir paquetes u objetos similares, a instalaciones o lugares de la Entidad donde por razones especiales, esto esté prohibido, o negarse a revelar su contenido cuando esté previsto tal requisito, o salir de la Entidad con paquetes, bolsas u objetos semejantes, a

menos que el trabajador haga ver su contenido al representante de la Entidad, o al empleado designado que haga sus veces.

61. No guardar las herramientas, materiales o equipos de trabajo en las cajas, lugares o sitios señalados por la institución educativa, o sin las debidas seguridades.

62. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales, de este mismo reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Entidad.

63. Maquillarse, rasurarse o pintarse las uñas en horas de trabajo.

64. Descansar en lugares diferentes a los destinados oficialmente por la institución educativa para ello.

65. Retirarse del puesto de trabajo sin que sea autorizado y oportunamente reemplazado.

66. Usar software que no haya sido autorizado por la entidad.

67. Fumar en el lugar de trabajo.

68. Los docentes no son competentes para decidir sin la aprobación previa de los coordinadores los asuntos relacionados con el personal de la institución. Por lo tanto, se les prohíbe comunicar y/o cualquier decisión a los trabajadores, sin que ésta haya sido autorizada previamente por escrito por el Rector.

69. Se les prohíbe en general a todos los trabajadores de la entidad elaborar y firmar los contratos de trabajo de los empleados de la Entidad. Se reserva esta potestad exclusivamente al Rector o a quien este designe.

ARTICULO 59°. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS MENORES, ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

1. Los trabajadores vinculados a la institución educativa tienen terminantemente prohibido tener cualquier tipo de relación afectiva (de enamoramiento) o sexual con los menores.

2. Les está prohibido a los trabajadores, permitir que se combinen o se confundan las relaciones educativas entre menores y adultos con las relaciones afectivas (de enamoramiento) o sexuales.

3. Les está prohibido a los trabajadores cualquier tipo de caricia o contacto físico a los menores en sus partes íntimas y en general a cualquier parte de su cuerpo, como estrategia de seducción y conquista. Por

ende deben evitarse los gestos de afecto que involucren contacto físico con los menores.

4. Les está prohibido a los trabajadores quedarse a solas con un menor en una oficina o dependencia cerrada de la institución sin que exista la posibilidad que desde afuera se vea lo que suceda en el interior.

5. Les está prohibido a los trabajadores solicitar a los estudiantes o aceptar que acudan solos o en grupo sus domicilios privados.

6. Les está prohibido a los adultos vinculados a la institución educativa especialmente a los docentes, visitar los domicilios privados de los menores. El lugar de encuentro debe ser LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO de acuerdo a las actividades y programaciones escolares. Esto no es obstáculo para que en caso de parentesco o amistad manifiesta, es decir con consentimiento y conocimiento de los padres de familia, algún adulto vinculado a la institución como directivo, docente o empleado participe en la vida familiar de un alumno, en tal caso LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO se exime de cualquier responsabilidad frente a los comportamientos del adulto en mención.

7. Les está prohibido a los trabajadores manifestar en presencia de los menores expresiones morbosas, chistes ofensivos, sugestivos o impropios. Así mismo sostener con los estudiantes y alumnas conversaciones de tipo erótico, hacerles preguntas sobre su vida íntima, que les hagan sentir incómodos o relatar historias de su propia vida sexual.

8. Les está prohibido a los trabajadores tener salidas románticas a solas con los estudiantes y/o alumnas de la institución educativa.

9. Les está prohibido a los trabajadores, privilegiar con favoritismo a un menor con demostraciones especiales de afecto y preferencia.

10. Les está prohibido a los trabajadores, alimentar relaciones simbióticas o de dependencia con menores.

11. Les está prohibido a los trabajadores, llevar los estudiantes en sus automóviles sin previa autorización de los padres de familia o acudientes sin haberlo comunicado a las directivas de la institución educativa.

12. Les está prohibido a los trabajadores dictar clases, realizar terapias y cualquier otra actividad laboral o comercial con los menores estudiantes de la LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO fuera de la jornada escolar sin permiso expreso de sus padres o acudientes y de las directivas de la LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO.

13. Les está prohibido a los trabajadores, prestar dinero a los menores, dar obsequios, incluso con motivo de alguna fecha especial.

14. Les está prohibido a los trabajadores, cargar en los brazos u hombros a los menores, excepto en caso de accidente.

15. Les está prohibido a los trabajadores, sentar a los menores en sus piernas o permitirles este tipo de acercamiento.

16. Les está prohibido a los trabajadores, burlarse del aspecto físico de los menores.

17. Les está prohibido a los trabajadores hacer comentarios eróticos elogiosos sobre el cuerpo de los menores.

18. Les está prohibido a los trabajadores hacer propuestas indecentes a los menores, solicitar favores afectivos o sexuales de ellos y tratarlos de manera morbosa.

PARAGRAFO 1. Solo el personal médico, por razones de urgencia médica o por expresa solicitud de los padres de los menores, puede examinar las partes íntimas de los menores.

PARAGRAFO 2. De ser necesario que algún menor reciba acompañamiento tutorial, este debe realizarse en las instalaciones de la institución educativa de acuerdo a una programación institucional y con conocimiento y consentimiento de las directivas y de los padres de familia.

PARAGRAFO 3. La infracción a alguna o varias de las prohibiciones especiales para la protección de los estudiantes, por parte de los trabajadores vinculados a la institución educativa ya sea por contrato de trabajo o por contrato de prestación de servicios será causal de terminación del contrato.

CAPITULO XVII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

En cumplimiento a lo ordenado por la ley 1010 de 2006 más conocida como ley de acoso laboral, artículo 9, La Institución Educativa LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO luego de socializar el proyecto de adaptación del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en su comunidad laboral dispone:

ARTÍCULO. 60º. Entiéndase adaptada al Reglamento Interno de Trabajo vigente en La Institución Educativa toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y en consecuencia toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de ley y que antes de su vigencia tuviese una regulación diferente, se entenderá que luego de la aprobación del presente capítulo se continuará tramitando en los términos de la ley.

ARTICULO. 61º. 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.

ARTICULO. 62º. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la institución educativa tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto no se les aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la institución educativa o aprendices.

ARTICULO. 63º. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

MALTRATO LABORAL. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

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

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

ENTORPECIMIENTO LABORAL. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

INEQUIDAD LABORAL. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

DESPROTECCIÓN LABORAL. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTICULO. 64º. 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:

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. 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 institución educativa;

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 institución educativa, 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 en el artículo 2º.

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

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

ARTICULO. 65º. 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 Fuerza Pública 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 institución educativa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución educativa;
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 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 CST, 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.

PARÁGRAFO. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTICULO. 66º. MECANISMOS DE PREVENCION DE ACTOS DE ACOSO LABORAL EN LA INSTITUCION.

En desarrollo del artículo 9º, numeral 1. de la ley 1010 de 2006, **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO**, en su Reglamento Interno de Trabajo ha previsto los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral que constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institución educativarial y el buen ambiente en la institución educativa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, así:

1. Entrega del texto de la ley, a cada uno de los trabajadores, e información acerca de 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. Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingrese a la institución educativa, lo pertinente a los mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
3. Además se impartirá capacitación periódica a todos los empleados acerca de temas como relaciones humanas, el respeto y valoración tanto por el trabajo propio como por el del compañero, la dignidad, la convivencia, las normas laborales y en especial las relacionadas con el tema de acoso laboral etc.
4. Incluir anualmente dentro del presupuesto de capacitación una partida para sensibilizar a la comunidad laboral sobre el respeto a la dignidad de la persona humana, la convivencia y los valores de la institución educativa.
5. Hacer uso de los planes de mejoramiento y de compromiso con aquellos trabajadores, jefes o directivos que por su estilo de relacionarse con los demás requieran apoyo para propiciar un mejor trato con sus subalternos, compañeros o superiores.
6. Generar espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato a nivel de La Institución

Educativa.

ARTICULO. 67º. PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

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, de efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. Las denuncias o quejas relacionadas con conductas o hechos definidos como **ACOSO LABORAL** dentro de la institución educativa, serán de conocimiento exclusivo del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, el cual, estará obligado a recibirlas y darles el trámite de conformidad con el reglamento que se establezca para ello.

PARAGRAFO 1.- La Institución Educativa LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO mantendrá un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, en toda seccional u oficina regional cuyo número de trabajadores lo permita.

PARAGRAFO 2.- En aquellas seccionales u oficinas donde el número de trabajadores de la institución educativa no permita constituir un **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, las conductas definidas como **ACOSO LABORAL** serán conocidas por el comité geográficamente más cercano,

2. **EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** tendrá un **REGLAMENTO** ajustado al objeto de la ley sobre **ACOSO LABORAL**, que permita a todos los trabajadores el acceso a un procedimiento estrictamente confidencial que garantice plenamente el ejercicio de sus derechos y el fin mismo de dicha ley. Dicho reglamento se publicará junto al **REGLAMENTO DE TRABAJO**.

3. **EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** es un órgano de **CONCILIACIÓN** y como tal solo podrá hacer recomendaciones tendientes a prevenir y corregir las conductas definidas como **ACOSO LABORAL**.

4. **EI COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** será el encargado de velar por el cumplimiento de las conminaciones o recomendaciones que haga, o le hagan a la institución educativa las autoridades competentes para conocer de quejas o denuncias definidas como **ACOSO LABORAL**.

ARTICULO 68º. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes:

1. La comprobación por segunda vez, en un período de dos (2) meses, de cualquier clase de conducta calificada como **ACOSO LABORAL** por parte del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, o de cualquier autoridad competente, al cual haya recurrido la supuesta víctima, y que traiga como consecuencia una medida correctiva.
2. Cuando la persona inculpada sea condenada por **ACOSO LABORAL**, y el fallo quede en firme, siempre que sobre los mismos hechos haya precedido una acción correctiva.
3. Servir como testigo de quejas o denuncias evidentemente temerarias relacionadas con conductas calificadas como **ACOSO LABORAL**,
4. Formular más de una denuncia o queja sobre los mismos hechos, cuando se trate de conductas calificadas como **ACOSO LABORAL**.
5. Formular una denuncia o queja, temeraria, contra un compañero o la institución educativa, por conductas consideradas como **ACOSO LABORAL**,
6. La expulsión como miembro del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, por cualquiera de las causales previstas en su reglamento.

ARTICULO 69°. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS RELACIONADAS CON LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL : Las denuncias o quejas internas sobre conductas o hechos definidos como **ACOSO LABORAL**, serán de conocimiento **EXCLUSIVO Y CONFIDENCIAL del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, quien las recibirá y tramitará de conformidad con su reglamento, debiendo informar de todo el proceso a la persona encargada de Recursos Humanos de la Institución cuando considere prudente adoptar medidas disciplinarias, para que ésta adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

ARTICULO 70°. El COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL que tenga conocimiento de que con una

denuncia o queja se incurrió en una conducta considerada como falta grave, lo comunicará en forma inmediata a la persona encargada de Recursos Humanos de la institución educativa, para lo de su competencia.

CAPITULO XVIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 71°. LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.
“El empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores el cuadro donde se contempla la escala de faltas y sanciones disciplinarias y no ha habido objeción alguna por parte de éstos”, según Sentencia C 934 de septiembre de 2004.

ARTICULO 72°. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución educativa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
2. La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la institución educativa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
3. La falta total al trabajo durante el día o turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución educativa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días

y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

ARTICULO 73°. Constituyen falta grave cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes:

1. Incurrir en cualquiera de las prohibiciones contenidas en el artículo 58 de este reglamento establecidas para la protección de los estudiantes de la institución educativa.
2. Presentar cuentas de gastos ficticias o reportar como cumplidas tareas u operaciones no efectuadas.
3. Guardar silencio o no reportar a la Rectoría, en forma inmediata cualquier hecho grave que ponga en peligro la seguridad de las personas, de los bienes o de las finanzas de la institución educativa.
4. Utilizar los empleados de la institución educativa, en horas de trabajo, para realizar actividades de carácter personal.
5. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
6. La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde sin excusa suficiente, por tercera vez.
7. La falta total del trabajador a sus labores durante el día o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, por tercera vez.
8. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.
9. La comprobación por segunda vez, en un período de dos (2) meses, de cualquier clase de conducta calificada como **ACOSO LABORAL** por parte del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, o de cualquier autoridad competente, al cual haya recurrido la supuesta víctima, y que traiga como consecuencia una medida correctiva.
10. Cuando la persona inculpada sea condenada por **ACOSO LABORAL**, y el fallo quede en firme, siempre que sobre los mismos hechos haya precedido una acción correctiva.
11. Servir como testigo de quejas o denuncias evidentemente temerarias relacionadas con conductas calificadas como **ACOSO LABORAL**.

12. Formular más de una denuncia o queja sobre los mismos hechos, cuando se trate de conductas calificadas como **ACOSO LABORAL**.

13. Formular una denuncia o queja, temeraria, contra un compañero o la institución educativa, por conductas consideradas como **ACOSO LABORAL**,

14. La exclusión como miembro del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, por cualquiera de las causales previstas en el reglamento del mismo.

CAPITULO XIX PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 74°. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

Para aplicar cualquier sanción se tendrá en cuenta el informe que rinda el superior inmediato y se hará la investigación que se considere necesaria según el criterio del funcionario que debe decidir sobre el particular. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la institución educativa de imponer o no, la sanción definitiva.

PARAGRAFO 1. Las denuncias o quejas sobre conductas o hechos definidos como **ACOSO LABORAL**, serán de conocimiento exclusivo del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, quien las recibirá y tramitará de conformidad con su reglamento, informando de todo el proceso a la persona encargada de Recursos Humanos de la institución educativa, para lo de su competencia.

PARAGRAFO 2. EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL que tenga conocimiento de que con una denuncia o queja se incurrió en una conducta considerada como falta grave, lo comunicará en forma inmediata a la persona encargada de Recursos Humanos de la institución educativa o quien haga sus veces para lo de su competencia.

ARTICULO 75°. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 76°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, a saber:

POR PARTE DEL EMPLEADOR

1. El haber sufrido engaño, por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal administrativo, o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia, que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral y delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus funciones.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento.
7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales, o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la institución educativa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del patrono. Para dar aplicación a este causal, de acuerdo al artículo 2 de Decreto 1373 de 1996, el patrono requerirá

previamente al trabajador, dos veces cuando menos, por escrito, mediante entre uno y otro aviso, un lapso no inferior de ocho (8) días. Si hechos los anteriores requerimientos, el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales o convencionales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador, a acatar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades, para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento del trabajador, de la pensión de jubilación o de invalidez, estando al servicio de la institución educativa. Esta causal, sólo procederá, cuando se trate de la pensión, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo, o el laudo arbitral.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión, que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa, no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho plazo y no exime al patrono de las prestaciones o indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

16. Cuando el trabajador sea condenado(a) por **ACOSO LABORAL**, y el fallo quede en firme, siempre que sobre los mismos hechos haya precedido una acción correctiva.

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

POR PARTE DEL TRABAJADOR.

1. El haber sufrido engaño, por parte del patrono, respecto a las condiciones del trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el patrono contra el trabajador, o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que ponga en peligro su seguridad y salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador, en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se contrató.

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 de Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos o el presente Reglamento.

PARÁGRAFO: La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos diferentes.

ARTICULO 77°: Fuera de los anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, por parte del patrono:

1. El retardo en 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 la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por tercera vez.

4. La violación, por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.

CAPÍTULO XXI RECLAMOS

PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 78°. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la institución educativa el cargo de Rector; quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

El empleador ha puesto en conocimiento de los trabajadores el procedimiento para formular reclamos y no ha habido objeción alguna por parte de éstos, de conformidad con la Sentencia C 934 de septiembre de 2004.

ARTICULO 79°. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARAGRAFO. En la institución educativa denominada **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXII CLÁUSULAS INEFICACES

ARTICULO 80°. 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 de reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXIII DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 81°. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Entidad.

CAPÍTULO XXIV PUBLICACIONES

ARTICULO 82°. Dentro de los diez (10) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legibles, en dos (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.

CAPÍTULO XXV

VIGENCIA

ARTICULO 83°. 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.

DIRECCION: CALLE 57 62 34

**PBRO RAFAEL ORLANDO JARAMILLO ZAPATA
C.C 98.529.266 de Itagui
REPRESENTANTE LEGAL.**

CONSTANCIA

El suscrito **REPRESENTANTE LEGAL** de la **LA I.E. COLEGIO PARROQUIAL CARMELITANO** para los fines legales pertinentes, hace constar que en cumplimiento de lo dispuesto en la parte final del párrafo primero del artículo 9º de la Ley 1010/06, y para información de los trabajadores fijo en cartelera el texto del reglamento de trabajo, y escucho la opinión de algunos de estos.

Expedida en Bello a los seis días del mes de enero de 2016.

PBRO RAFAEL ORLANDO JARAMILLO ZAPATA
C.C 98.529.266 de Itagui
REPRESENTANTE LEGAL.

