	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACION DE COMFENALCO SANTANDER

#### CAPÍTULO I


**ARTÍCULO 1.** El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por La empresa “**COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACION DE COMFENALCO SANTANDER**” con personería jurídica expedida por la superintendencia NACIONAL de Cooperativas - Dancoop, hoy Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, según **Resolución No.0582 de Mayo 2 de 1.972**; y domiciliada en Bucaramanga (Santander) para todas sus dependencias, en adelante la Empresa. A sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores salvo estipulación en contrario, en todo caso, solo puede ser favorable a estos últimos.

#### CAPÍTULO II

##### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2.** Quien sea seleccionado para ocupar un puesto o cargo en la Empresa, deberá aportar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida actualizada
- b) Cédula de ciudadana o tarjeta de identidad según el caso.
- c) Certificación expedida por el último empleador donde hubiese trabajado, si es del caso, en la cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor realizada y el salario devengado.
- d) Dos certificados expedidos por personas honorables sobre su conducta y capacidad laboral.
- e) Certificados de nota del plantel educativo donde hubiese estudiado, fotocopias auténticas del título obtenido
- f) Si el aspirante fuera admitido, la Empresa podrá hacer revisiones periódicas de éstos y de los demás documentos que se presenten a fin de establecer su autenticidad y si alguno o algunos resultaren falsos o adulterados, este hecho será constitutivo de falta grave y se sancionará de acuerdo con lo previsto en el C.S.T. y en este reglamento.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

g) Una vez cumplidos con los requisitos y condiciones previstos en los puntos anteriores, la Empresa decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se ordenará la práctica del examen médico de ingreso, acto seguido se celebrará y firmará el contrato de trabajo y se surtirán las respectivas afiliaciones a los sistemas de Seguridad Social que escoja el empleado (A.F.P. y E.P.S.) y la ARL a la que esté afiliada La Empresa.

**Parágrafo 1:** Quien aspire a ocupar un puesto o cargo en la Empresa, además de lo anterior, deberá acogerse a lo establecido en el Procedimiento del Sistema Integrado de Gestión de la Empresa, los cuales no pueden ir en contra de la normatividad legal establecida.


**Parágrafo 2:** Las exigencias aquí contempladas no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así entonces está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca de la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (**Artículo 1º. Ley 13 de 1972**); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo. **Artículo 43. C. N.** Artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (**Art. 111 Decreto 2150 de 1995**).

## CAPÍTULO III

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 3.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. **Ley 789 de 2002.**

**ARTÍCULO 4.** Se Puede celebrar contrato de aprendizaje con las personas mayores de catorce (**14**) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los, mismos, términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener como mínimo los siguientes puntos:


1. Nombre de la empresa patrocinadora.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato de aprendizaje.
4. Obligaciones de la empresa patrocinadora y del aprendiz; y derechos de este y aquel.
5. Cuota u apoyo de sostenimiento del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
7. Causales de terminación de la relación de aprendizaje

**ARTÍCULO 6.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la Empresa se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2828 de Diciembre 14 de 1960, y ley 1562 de 2012, esto es, contratará un número de trabajadores en proporción al número de ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo, así como a la ley 789 de 2002. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo, dará lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

**ARTÍCULO 7.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años entre etapa lectiva y productiva y por esto el aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento (ley 789 de 2002), alternados en periodos sucesivos e iguales.

**ARTÍCULO 8.** Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción a la que está obligado.

**Parágrafo:** En cuanto no se oponga a las disposiciones de la ley 188 de 1959, ley 789 de 2002 y Decreto 933 de 2003 o las vigentes, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

## CAPÍTULO IV

### PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 9.** La Empresa podrá estipular en sus contratos de trabajo un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Empresa las actitudes del trabajador y por parte de este la conveniencia de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 del CST).

**ARTÍCULO 10.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por normas generales del contrato de trabajo. (Numeral 1º del Artículo 77º del CST).

**ARTÍCULO 11.** 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 (artículo 7 Ley 50 de 1.990).


**ARTÍCULO 12.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Cuando no se pacte por escrito el correspondiente periodo de prueba o cuando vencido éste el trabajador continúa realizando su actividad, con el consentimiento expreso o tácito del empleador, por ese solo hecho los servicios prestados por el colaborador se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación del periodo de prueba.

**Parágrafo.** Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago de las obligaciones legales mínimas contenidas en la ley. (Artículo 8º del CST y Sentencia T- 978 del 8 de octubre de 2004 proferida por la Corte Constitucional).

## CAPÍTULO V

### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 13.** Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, aquellos que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un mes y distintas a las actividades normales de la Empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

descanso remunerado en dominicales y festivos y en general a todas las prestaciones de Ley. (Artículo 6° del CST).

## CAPÍTULO VI

### JORNADA LABORAL

**ARTÍCULO 14.** La jornada laboral en la Empresa será la siguiente, atendiendo a las horas de entrada y salida de los colaboradores que a continuación se expresan:

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO:**

Lunes a Viernes de 7:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

#### **PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES:**

1. **Primer Turno:** Lunes a Jueves de 6:00 a.m. a 3:30 p.m.
2. **Segundo Turno:** Lunes a Jueves de 10:00 a.m. a 7:30 p.m.
3. **Tercer Turno:**
  - Viernes de 10:00 a.m. a 7:30 p.m.
  - Viernes de 6:00 a.m. a 10:00 a.m. y,
  - Viernes de 2:30 p.m. a 7:30 p.m.

#### **PERSONAL ORIENTADOR DE SERVICIOS Y APOYO LOGÍSTICO:**


1. **Primer Turno:** Lunes a sábado de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
2. **Segundo Turno:** Lunes a sábado de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

#### **PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DOCENTE:**

1. **Bachillerato:** Lunes a Viernes de 6:00 a.m. a 1:15 p.m.
2. **Primaria:** Lunes a Viernes de 12:15 p.m. a 7:00 p.m.
3. **Preescolar mañana:** Lunes a Viernes de 6:00 a.m. a 1:15 p.m.
4. **Preescolar tarde:** Lunes a Viernes de 12:15 p.m. a 7:00 p.m.

**Parágrafo 1:** El control y seguimiento de los ingresos y salidas de todo el personal de la Institución, será ejercido mediante sistema biométrico digital (lector de huellas).

**Parágrafo 2:** El personal directivo docente de la sección de infantiles que labora en la jornada de la tarde, realizará rotaciones una vez a la semana en la jornada de la mañana para hacer acompañamiento de la jornada de Preescolar de la mañana. Estas disposiciones quedarán sujetas a las necesidades de la Empresa.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**Parágrafo 3:** Sin excepción a lo anterior, para la empresa la jornada máxima es la consagrada en el Código Sustantivo de Trabajo. La Empresa podrá reducir esta jornada por razones libres sin que aquello implique renuncia a la utilización de la jornada máxima cuando esta sea necesaria.

**ARTICULO 15.** La Empresa se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento, de conformidad con las necesidades del servicio o con las condiciones sociales del momento.

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


**Parágrafo 2.** La Empresa 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 caso, el número de horas de trabajo diario podrán 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, esto cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (Artículo 51° de la Ley 789 de 2002).

**Parágrafo 3.** También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo semanal de cuarenta y ocho (48) horas, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. (Artículo 3o. del Decreto 13 de 1967).

## CAPÍTULO VII

### DE LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 16.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y hasta las veintidós horas (10:00 p.m.), Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y hasta las 6:00 a.m., sin perjuicio a que por una norma futura se amplíen o reduzcan estas jornadas, así mismo las modificaciones que se presenten.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**ARTÍCULO 17.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal. De conformidad con la Ley. (Artículo 159° del CST). El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Artículo 1° del Decreto 13 de 1967).

**ARTÍCULO 18.** Tasas y Liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo de treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra 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 (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se causa de manera exclusiva, es decir, sin acumulación con algún otro. (Artículo 24° de la Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 19.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente en el cual se causaron.

**Parágrafo:** La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 20.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.


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

**Parágrafo 2:** Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

**Parágrafo 3:** No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, cuando residen en el lugar de trabajo, por lo tanto y para ellos el servicio que exceda de la jornada ordinaria no se entenderá como extras.

**Parágrafo 4:** El número de horas de trabajo señaladas en el horario contenido en este reglamento podrá ser elevado por orden de la Empleador y sin permiso de la autoridad



	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

competente, cuando por fuerza mayor, caso fortuito, amenaza o peligro para las personas y/o las cosas sea indispensable realizar trabajos de urgencia. Con todo la jornada solo podrá ampliarse en el número de horas necesarias para evitar que la marcha del establecimiento sufra perturbaciones graves. Esta ampliación no implica trabajo suplementario o de horas extras.

**Parágrafo 5. Descanso en día sábado:** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 23° de la Ley 50 de 1990).

## CAPÍTULO VIII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 21.** Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y 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.


Los día 06 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, quince de agosto, 12 de octubre, 01 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades coincidan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1° de la Ley 51 de 1983).

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

El descanso en los domingos y demás días expresados en este artículo, tendrán una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.



	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**ARTÍCULO 22.** La empresa solo estará obligada a remunerar el descanso a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del patrono.

Se entiende por justa causa, el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que debe recibir por esos mismos días un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

**ARTÍCULO 23.** La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos del domingo, señalada en el artículo 21 de este reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuentos por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 24.** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución de dinero a su elección.


Si opta por el descanso compensatorio este se le puede dar en otro día laborable de la semana siguiente.

Si opta la retribución en dinero este se paga así:

- a. El trabajo en domingos o días de fiesta con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa;
- b. Si solo ha trabajado parte de la jornada, se le paga en la misma forma, pero proporcionalmente al tiempo trabajado;

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.

**ARTÍCULO 25.** Los trabajadores que habitualmente tengan que laborar en el día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar precisamente de descanso compensatorio remunerado sin perjuicio del recargo por labores en día de descanso obligatorio.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**Parágrafo 1:** El trabajador podrá convenir con la Empresa su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**Parágrafo 2: Aviso sobre trabajo en día de descanso obligatorio:** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en días de descanso obligatorio, la Empresa debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185° del CST).

**Parágrafo 3:** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 del CST).

## CAPÍTULO IX


### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 26.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Numeral 1° del Artículo 186° del CST).

**Parágrafo 1:** Por el objeto social de la Empresa las vacaciones son colectivas para el personal administrativo y docente.

**Parágrafo 2:** En los contratos a término fijo interior a un año los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporcionalidad al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

**ARTÍCULO 27.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente, aquel en que se hayan causado y debe ser concedidos eficientemente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. Esto aplicará para aquellos casos en que el trabajador no sea cobijado con las vacaciones colectivas de la Empresa.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

El patrono tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concede vacaciones. (Artículo 187° del CST).

**ARTÍCULO 28.** Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188° del CST).

**ARTÍCULO 29.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones ya causadas dentro de su vigencia hay lugar a la compensación en dinero, se tendrá como base para tal compensación el último salario devengado.

**ARTÍCULO 30.** La empresa puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones colectivas y si así lo hiciera para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicio, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicio.

**ARTÍCULO 31.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.


**Parágrafo:** La compensación en dinero de vacaciones se dará conforme a la normatividad vigente que regula la materia y conforme a las políticas internas de la empresa.

**ARTÍCULO 32.** La empresa llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en la que las termina y la remuneración de las mismas.

## CAPÍTULO X

### PERMISOS Y/O LICENCIAS

**ARTÍCULO 33.** La licencia se da cuando un trabajador se separa transitoriamente del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, enfermedad o cualquier otra circunstancia que

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

le impida realizar la prestación personal del servicio. Las licencias se dividen en dos grupos remuneradas y no remuneradas.

**ARTÍCULO 34. Las licencias no remuneradas.** Concedidas sin salario, por un término hasta por máximo 60 días, de los cuales hay 30 días iniciales y continuos, y los 30 días restantes que se toman por concepto de prórroga de los días iniciales, de los cuales la autoridad interna competente decidirá sobre la oportunidad de concederla, según la necesidad del servicio, pero dicha prórroga debe tener una justa causa, de lo contrario será negada. Dicha solicitud en caso de no obedecer a casos de fuerza mayor y caso fortuito, la autoridad interna competente decidirá sobre su concesión teniendo en cuenta las necesidades del servicio de la Empresa.


**ARTÍCULO 35. Procedimiento para solicitar una licencia no remunerada.** Presentar escrito, junto con los anexos documentales que la justifiquen cuando haya lugar a ello. La Autoridad interna competente para concederla, es quien ostente el cargo de Gerente. En el disfrute de esta licencia no se pueden desempeñar otros cargos, pues acarrea sanción disciplinaria. El tiempo de la licencia no se computa para ningún efecto como tiempo de servicio. En todo caso la concesión o no de la licencia no remunerada será de posición discrecional de la Empresa no siendo de carácter obligatorio su autorización por el simple hecho de efectuar la solicitud.

**Parágrafo:** Las licencias no remuneradas para quien ostente el cargo de Gerente, serán autorizadas previamente por el Presidente del Consejo de Administración de la Entidad, hasta por el término de Ocho (8) días, si el término requerido es más, dicha autorización se deberán tramitar ante el Consejo de Administración.

**ARTÍCULO 36. Permisos y licencias remuneradas.** Estos permisos se dan para casos particulares, teniéndose derecho a la remuneración así se encuentre separado temporalmente del servicio.

La Empresa concederá al trabajador los permisos necesarios para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación (jurados de Votación); en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para las reuniones del fondo de empleados, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del giro normal de las actividades de la empresa.

La concesión de cualquier de estos permisos estará sujeta a las siguientes condiciones:


	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

- En caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación el aviso se dará con la anticipación de las circunstancias lo permitan.
- La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales la Empresa podrá conceder permisos adicionales hasta por dos jornadas más.
- Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Empresa con una antelación no menor de seis (6) horas. La Empresa concederá permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder el diez por ciento (10%). El permiso no podrá exceder de tres (3) horas hábiles.
- La calamidad domestica deberá demostrarse mediante certificación o constancia que la acredite, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza la licencia correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso y/o licencia correspondiente, la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.
- El tiempo que utilice el trabajador por la calamidad doméstica o por cualquier otro permiso, excepto los de citas médicas, podrá ser descontado por la Empresa o compensado con trabajo en horas distintas de la jornada habitual diaria sin que pueda hablarse de horas extras por tal motivo, a elección de la Empresa.

**36.1. Permisos para consultas en salud.** Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico deberá pedirse por lo menos con cuatro (4) horas hábiles de anticipación, llenando los requisitos que para el efecto tiene la empresa. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible llenar la solicitud, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entrega la EPS o la entidad prestadora de los servicios de salud.

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicaran las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con la EPS, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

**36.2. Permiso para matrimonio.** La Empresa concederá a sus trabajadores un permiso remunerado de cinco (5) días hábiles, en caso de que un trabajador contraiga

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

matrimonio legalmente valido, siempre y cuando el permiso sea pedido con una antelación no inferior a ocho (8) días hábiles, debiendo acreditar el hecho. En caso de no cumplir esta obligación la ausencia de trabajo se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.


### **36.3. Licencia por maternidad.**

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar la empresa un certificado médico, en el cual debe constar:
  - a. El estado de embarazo de la trabajadora;
  - b. La indicación del día probable del parto, y
  - c. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente

**36.4. Licencia de paternidad.** Modificado por el artículo 1, Ley 755 de 2002. El esposo o compañero permanente de la mujer que ha hecho uso de la licencia de maternidad, tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, o sentencia judicial para el caso de adopciones, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

### **36.5. Licencia remunerada en caso de aborto.**

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.
2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar a la Empresa un certificado médico con la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar.

**36.6. Licencia remunerado durante la lactancia.** La Empresa está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad de su hijo. Modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967.

**36.7. Licencia por luto.** Artículo 57 numeral 10. Adicionado por la ley 1280 de 2009. La Empresa 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 días (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral.

## **CAPÍTULO XI**


### **SALARIO MÍNIMO LEGAL, LUGAR, DÍAS HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 37.** El salario se cubrirá en dinero al trabajador, directamente o a la persona que lo autorice por escrito. Los pagos se efectuarán así: Los de sueldo, al vencimiento de cada mes para el personal administrativo, orientador de servicios y logística, de servicios generales, y docentes.

De todo pago el trabajador o el que le perciba a virtud de su autorización escrita, debe firmar recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga la empresa y cuando aquel o este no sepa firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo.

**ARTÍCULO 38.** El pago de sueldos cubre el de los días de descanso obligatorios remunerados que se causados en el mes.



	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**ARTÍCULO 39.** La empresa pagara el salario mínimo que sea obligatorio en cada caso, por transferencia electrónica. Los trabajadores que sean aplicables el salario mínimo pero que por razón de servicio contratado, o por disposiciones legales, solo están obligados a trabajar en un número de horas inferiores a las de la jornada legal, se les computariza tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajan.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras o el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en el que se ha causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente. (Art. 137 CST).

## CAPÍTULO XII


### RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 40.** Es obligación de la empresa velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y de higiene, y de seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión y Seguridad de Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO 41.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL a la cual se encuentra afiliado el trabajador. En caso de no afiliación estará a cargo de la Empresa sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la empresa o 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.

Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**ARTÍCULO 42.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriba las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y riesgos en el manejo de máquinas y demás elementos de trabajo, y especialmente para evitar accidentes de trabajo.

**Parágrafo:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la Empresa para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.


**ARTÍCULO 43.** En caso de accidente de trabajo el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, realizará el reporte inmediato a la ARL, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las demás 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 ARL.

**ARTÍCULO 44.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a la Empresa o a quien haga sus veces para que estos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en la ley al respecto. La EPS y/o ARL continuarán el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

**ARTÍCULO 45.** La empresa prestará los primeros auxilios básicos, y la ARL hará la calificación respectiva. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. En este caso sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lecciones o perturbaciones causadas por cualquier accidente o por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 46.** De todo accidente se llevará registro en el libro especial, con indicación de las fechas, horas, sector, circunstancias en que ocurrió, nombre de testigos presenciales, si los hubiere, y en un relato suscrito de lo que pueda declarar.

La empresa 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

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la empresa o actividad económica, deberá ser informado por la Empresa a la entidad administradora de Riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 47.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código sustantivo del Trabajo, aquellas regulaciones que sobre la materia fije el Ministerio de Trabajo y las leyes que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a someterse a la legislación vigente sobre Riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

## CAPÍTULO XIV

### ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

**ARTÍCULO 48.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos administrativos existentes en la Empresa es el siguiente:

**ASAMBLEA GENERAL DE DELEGADOS**

**CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

**GERENTE** - Representante Legal de la Empresa

**RECTOR** - Representante Legal del Colegio ante el Ministerio de Educación.


De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa quien ostente el cargo de Gerente.

## CAPÍTULO XV

### LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 52º.** Los menores se regirán por las disposiciones establecidas para los practicantes y las mujeres no podrán exponerse a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias toxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajo a temperatura anormal o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

- c) Trabajo donde la trabajadora está expuesto a ruidos que sobre pase los ochenta (80) decibeles.
- d) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- e) Trabajo u operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

Las demás que señale en forma específica los reglamentos del ministerio de trabajo y las disposiciones de la OIT.

**Parágrafo 1.** Los Trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o en un Instituto Técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo o que obtengan 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 al Juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años, todo trabajo que afecte su moralidad.


**Parágrafo 2.** Según el objeto social la empresa no desarrolla labores que cobije las prohibidas para mujeres, (Decreto 995 de 1968) y demás disposiciones reglamentarias. En especial 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, (Artículos 245° y 246° del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro educativo, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Artículo 243° del Decreto 2737 de 1989).

## CAPÍTULO XVI

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 53.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>


- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Procurar el cuidado de las instalaciones y sitios de trabajo de la empresa, así como de los elementos de trabajo entregados para el desarrollo de sus labores.

## CAPÍTULO XVI

### OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

#### **ARTÍCULO 54: Son obligaciones especiales de la Empresa:**

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para realizar las labores.
2. Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados para la protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, en forma en que se garantice razonablemente la seguridad y la salud, previa recomendación de la matriz de peligros de la vigencia anual que para tal efecto levante la ARL, a la cual se encuentra afiliada los trabajadores.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, según Reglamento de la Autoridades Sanitarias y la ARL.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, periodos, y formas de pago establecidas con la política de la entidad.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad humana del trabajador.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos señalados en el Reglamento y en la Ley
7. Dar al trabajador que lo solicitó a la expiración de contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio prestado, la índole de la labor y el salario devengado; e

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

igualmente, los exámenes médicos que llegase a requerir el trabajador deberá acudir a la EPS O ARL, a la que se encuentre afiliado.

8. Pagar al trabajador un valor razonable si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Cumplir con lo prescrito en el presente Reglamento y mantener en la empresa el orden, la moralidad, y el respeto a las leyes
10. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia por 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.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

#### **ARTÍCULO 55. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CON EL TRABAJADOR APRENDIZ.**


Además de las obligaciones habituales a cargo de la Empresa este deberá, para con el trabajador aprendiz:

1. Garantizarle acceso del trabajador aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad académica así lo requiere.
2. Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
3. Pagarle el apoyo de sostenimiento, según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos lectivos como de trabajo.

#### **ARTÍCULO 56. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR (ART. 58 DEL C.S.T.)**

- 1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en el contrato de trabajo, el presente reglamento y de acuerdo con las políticas, procesos y procedimientos internos de la empresa; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador, según el orden jerárquico establecido.
- 2) Con ejercicio a su labor, deberá mantener la Confidencialidad, no comunicar a terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos




	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>


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

- 3) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados.
- 4) Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 5) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa.
- 6) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la ARL; y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 7) Registrar en las Oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- 8) Demostrar respeto y guardar lealtad absoluta a los principios y fundamentos de la Institución, a su manual de Convivencia, sus legítimas autoridades y a sus símbolos representativos.
- 9) Asumir con responsabilidad las funciones para las cuales ha sido contratado. Dar a conocer oportunamente las actividades que piensa desarrollar, que alterarían la marcha cotidiana normal y que comprometerían el nombre de la Institución.
- 10) Diseñar correctamente y planear en detalle las diferentes actividades curriculares que se realicen con los estudiantes de acuerdo con las necesidades de la comunidad. Vigilar durante la realización de las mismas para evitar accidentes, desordenes o desmanes. Prever la organización de los estudiantes para que los lugares queden limpios y los recursos utilizados regresen a su puesto.
- 11) Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo y la Institución. Guardar rigurosamente la moral y el buen trato en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo y/o con los usuarios de los servicios prestados por la empresa.
- 12) Ejercer la dirección de grupo cuando le sea asignada.
- 13) Utilizar adecuadamente los recursos didácticos puestos a su disposición y velar por el mantenimiento de todos los bienes de la Institución.



	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

- 14) Asistir con responsabilidad a las actividades de capacitación y retroalimentar en bien de la comunidad los recursos de actualización o mejoramiento académico.
- 15) Entregar oportunamente a los estudiantes las evaluaciones y trabajos así como también dar a conocer notas e informes evaluativos antes de que sea registrados en los cronogramas establecidos.
- 16) Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos y materiales confiados a su manejo.
- 17) Atender a los padres de familia dentro del horario establecido por la Institución.
- 18) Participar en los actos de comunidad y asistir a las reuniones convocadas por las directivas del Colegio.
- 19) Orientar al alumno del colegio en la toma de decisiones sobre su comportamiento y aprovechamiento académico.
- 20) Cumplir con la Jornada Laboral, especialmente con sus horas de clase y dedicar la totalidad de su tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo.
- 21) Conocer y respetar los derechos de los demás miembros de la comunidad educativa.
- 22) Proponer y construir estrategias que permitan atender las diferencias individuales que se susciten de manera particular en el aprendizaje del alumno.
- 23) Cumplir oportunamente con registros y entrega de libros reglamentarios y demás compromisos.
- 24) Establecer y mantener adecuados canales de comunicación con todos los miembros de la comunidad educativa.
- 25) Realizar un seguimiento de apoyo a los estudiantes para contribuir eficazmente a su formación integral.
- 26) Estar en permanente actualización tanto a su disciplina científica como en los avances y corrientes pedagógicas.
- 27) Guardar estricta reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otros pueda causar algún perjuicio a la comunidad o a algunos de sus miembros.


	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

- 28)** Hacer de la evaluación un instrumento de valoración continua con miras al mejoramiento personal e Institucional.
- 29)** Informar a su superior inmediato sobre las actividades curriculares que programe.
- 30)** Velar por su buena presentación personal.
- 31)** Permanecer en la Jornada para la cual fue contratado y asumir una actitud de compromiso reemplazando a los docentes ausentes o facilitando los cambios en el horario.
- 32)** Igualmente, asistir a todos los eventos que el empleador programe dentro de su sede, cuando requiere desplazamiento, éste será asumido por la empresa, si es el caso.
- 33)** Acatar todos los requerimientos que sean necesarios para el Programa de Sistemas Integrados de Gestión.
- 34)** Portar en lugar visible durante el horario de trabajo, el carnet que lo identifica como trabajador de la empresa.
- 35)** Seguir el conducto regular para el trámite de peticiones, quejas y reclamos, relacionados con la relación laboral.
- 36)** Ser veraz con la información verbal y escrita que suministre en el desempeño de sus funciones.
- 37)** Tomar los alimentos en los lugares destinados por el empleador.
- 38)** Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran los equipos, muebles, enseres de la empresa, por leves que éstos sean, procurando evitar así, mayor deterioro de éstos.

#### **ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR APRENDÍZ.**

Además de las obligaciones que la Ley laboral y el presente reglamento se establecen para todo trabajador aprendiz las siguientes:

1. Concurrir asidua y puntualmente tanto a los cursos como su trabajo comportándose con diligencia y aplicación y sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes y reglamentos, tanto del SENA como de la empresa.
2. Procurar el mayor rendimiento en su etapa de aprendizaje.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>


- En cuanto a que sea de su naturaleza, acatar las disposiciones establecidas en este Reglamento y demás normas vigentes.

## CAPÍTULO XVII

### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y PARA LOS TRABAJADORES

#### ARTÍCULO 58º. Se prohíbe a la Empresa (Art. 59 CST).


- 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 éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del C.S.T.
  - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedores que establezca el empleador y en negocios particulares que establezcan con sus compañeros de trabajo.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- Hacer, autorizar, tolerar y permitir la difusión de propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitio de trabajo; en cuanto se refiera para la realización de actividades de carácter educativo o de solidaridad, ésta deberá ser previamente soportada y autorizada ante la Gerencia de la Empresa.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>


8. Emplear en las certificaciones emitidas respecto de la relación laboral, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere su dignidad.
10. Retener sumas por concepto de Cesantías por razones diferentes a las contempladas en el artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
11. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que la Empresa en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
12. 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.
13. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

#### **ARTÍCULO 59º. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES (Art. 60 CST).**


1. Sustraer de los establecimientos donde presten sus funciones los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, así como aquellas rifas aduciendo el nombre de la empresa cuando estas no sean autorizadas.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar.
10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
11. Suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo, y abandonar éste antes de la hora en que termine su jornada.
12. Discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la empresa sobre cuestiones personales, laborales o relacionadas sobre política o religión.
13. Promover altercados o reñir, en cualquier forma en las instalaciones de la empresa o en el lugar donde haga extensiva su gestión.
14. Vender o distribuir en cualquier forma, mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la empresa.
15. Ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, utilizar en el mismo narcóticos o drogas enervantes.
16. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la empresa con fines lucrativos para quien presta.
17. Dormir en el trabajo.
18. Repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos físicos o vía correo electrónico, irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros jefes o subalternos.
19. Trabajar horas extras sin autorización expresa de la empresa.


	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

20. Incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos.
21. Organizar o realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la empresa sin previa autorización de la misma.
22. Adulterar las tarjetas de control de entradas y salidas, o marcar las de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro del tiempo.
23. Alterar o dañar los relojes o mecanismos de control establecidos en los recorridos de vigilancia.
24. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o por conceptos de ingresos de la empresa.
25. No dar aviso oportuno a la Empresa, en caso de faltas al trabajo por cualquier causa.
26. Impedir la requisita personal o de los objetos que carga el trabajador, a la entrada y a la salida de las instalaciones de la empresa.
27. Negarse a mostrar o entregar el carnet, tarjetas de seguridad o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use, o usar el de otro, o hacerle enmendaduras.
28. Mantener el sitio de trabajo o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas.
29. Presentarse al trabajo desaseado, sucio en condiciones no higiénicas, o permanecer en él en idénticas condiciones.
30. No utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe.
31. Negarse a laborar en tiempo extra en programas de emergencia.
32. Negarse a trabajar en labores que no sean inferiores a las de su clasificación, cuando para su propio trabajo esté impedido por más de una hora.
33. Cometer errores injustificados en el manejo de productos o instrumentos de trabajo que impliquen peligro común.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

34. Retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno sin darle aviso a su superior.
35. Cambiar de turno sin autorización de la empresa, o reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización.
36. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno sin causa justificada; Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancial o motivo, estuvieran en predios, oficinas o instalaciones de la empresa.
37. Llegar tarde al trabajo o dar por terminada la labor antes de la hora fijada por la empresa; Retirarse del lugar de trabajo sin previa autorización, aún por breve tiempo, sin autorización expresa del responsable del área o lugar asignado, o sin que haya llegado la persona que deba reemplazarlo. Pasar a puesto o lugar de trabajo de los compañeros, sin autorización o motivo justificado.
38. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de la comunidad estudiantil, la de sus superiores o la de terceras personas dentro de las Instalaciones del plantel y otros sitios que se adelante una actividad Institucional; de igual forma cualquier perjuicio con la infraestructura y elementos de la entidad.
39. No usar diariamente la dotación de uniformes que la empresa suministra.
40. Exteriorizar la información que de acuerdo con la naturaleza jurídica de la empresa perturbe, dañe o menoscabe o cause perjuicio al Gobierno Institucional.
41. Generar relaciones de tipo personal con quienes ostenten la condición de alumnos, evitando conversaciones de tipos afectivos y ocultos a través de medios escritos, electrónicos o verbales.
42. Disminuir o entorpecer intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
43. No efectuar la marcación de controles de ingreso y salida que tenga previstos la Empresa.



	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

## CAPÍTULO XVIII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS Y PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 60º. SANCIONES NO PREVISTAS.** El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual. (Art. 114 C.S.T)


Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, 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.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa 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.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.


La imposición de multas no impide que la empresa 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, cumplan sus obligaciones.

**ARTÍCULO 61. Constituyen faltas graves:**

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

- b) La falta total del trabajador en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) El desacato a las órdenes impartidas, aún por primera vez.
- f) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, al igual que las peleas físicas o verbales, aun por primera vez.
- g) Sustraer de las instalaciones de la empresa, cualquier elemento, información, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de esta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aun por primera vez.
- h) Utilizar en forma inadecuada las herramientas y en general los elementos de trabajo, o emplearlos en actividades diferentes a aquellas para las cuales están diseñados, o emplearlos en actividades que no sean para la empresa, aún por primera vez.
- i) Presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o hacerlo durante el trabajo, o presentarse al trabajo bajo el efecto de drogas sicotrópicas o alucinógenas, o consumirlas en el lugar de trabajo, aún por primera vez.
- j) Abandonar sin justa causa o sin el permiso del superior inmediato los lugares de trabajo, aún por primera vez.
- k) Generar relaciones de tipo personal con quienes ostenten la condición de alumnos, evitando conversaciones de tipo afectivo y ocultas a través de medios escritos, electrónicos o verbales.
- l) No adoptar las medidas de seguridad al operar los elementos dispuestos para el desarrollo de las labores, aún por primera vez.
- m) Hacer caso omiso de las advertencias por ineficacia o errores en el desarrollo de la labor, aún por primera vez.
- n) Entorpecer la labor de sus demás compañeros, aún por primera vez.
- o) La no entrega de la labor encomendada en el momento asignado, sin excusa suficiente, aún por primera vez.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

- p) El no presentar los informes establecidos por la empresa, aún por primera vez.
- q) Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador, se ponga en peligro, se dañen o se pierdan los dineros, productos que venda, comercie, elabore o transporte la empresa.
- r) Cuando el trabajador cometa algún acto inmoral, o cuando se demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no será necesario que la debida comprobación se surta ante ellas, pues basta que la prueba sea suficiente para la empresa, al prudente criterio de su administración.
- s) Cuando cometa o intente cometer fraude en recibos, certificados, declaraciones de renta, testimonios u otros documentos falsos o adulterados contra los intereses de la empresa.

**Parágrafo:** En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata el presente capítulo, se deja claramente establecido que:


- a) La empresa no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, por causa de cualquiera de tales faltas y de su correspondiente sanción.
- b) La empresa llevará un registro en la hoja de vida, en que consten las faltas que haya cometido el trabajador, y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

## CAPÍTULO XIX

### PROCEDIMIENTO APLICACIÓN FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

**ARTÍCULO 62º. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa debe garantizar el debido proceso al trabajador inculpado para que rinda los descargos correspondientes, si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes del sindicato a que este pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.

Deberá notificarse al trabajador de la apertura de un proceso disciplinario mediante comunicación formal, con la indicación de los cargos imputados, exponiéndose de forma

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.

Así mismo se le dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; se dará la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. C-593/2014

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

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

## CAPÍTULO XX


### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Ley 1010 de 2006

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

**ARTÍCULO 64. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL:** La ley ha definido las siguientes:

- a. Maltrato laboral
- b. Persecución laboral
- c. Discriminación laboral
- d. Entorpecimiento laboral.
- e. Inequidad laboral
- f. Desprotección laboral.


**ARTÍCULO 65: MECANISMOS DE PREVENCIÓN:** La Cooperativa Especializada en Educación de Comfenalco Santander, con la ARL, en la cual están afiliados sus trabajadores, han adoptado diversos mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, entre los cuales se encuentran:

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>


- a. Realización de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de pacífica convivencia.
- b. Realización de capacitaciones y charlas, encaminadas a crear un ambiente laboral apropiado, de respeto y armonía.
- c. Mantener permanentemente las condiciones dignas y justas entre quienes comparten vida laboral empresarial, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- d. Se adelantarán actividades orientadas a la prevención de conductas de acoso laboral.
- e. Se divulgará el contenido de la ley 1010 de 2006, demás disposiciones concordantes y reglamentarias, para prevenir las conductas que pueden o no constituir acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- f. Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del ambiente laboral.
- g. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- h. Creación de un Comité de Convivencia Laboral.

**ARTÍCULO 66: COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y FUNCIONES:** La empresa deberá constituir un Comité, integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará: "Comité de Convivencia laboral", cuyas funciones serán las dispuestas en la Resolución 562 y 1356 de 2012, ley 1010 de 2006 para un periodo de dos (2) años, alguna de estas son las siguientes:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener incólume las relaciones laborales, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- h) Este comité se conformará y reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses, o cuando las circunstancias lo requieran por haber temas o casos que ameriten su intervención.
- i) Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión plena las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas.
- j) Una vez se determinen las circunstancias que dieron lugar a la posible conducta de acoso laboral; el Comité deberá formular las recomendaciones que estime pertinentes y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- k) Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- l) En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.

	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

**ARTÍCULO 67: PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece que todas y cada una de las personas participantes en este procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos que puedan estar involucrados. El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) Cualquier persona vinculada laboralmente con la Empresa, que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Rector, si el caso es de docentes, si es un trabajador administrativo deberá informar al Gerente, quien hará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada, en caso de que el involucrado sea el Rector u otro cargo del mismo nivel jerárquico o superior al mismo, la situación se comunicará a quien ostente el cargo de Gerente.
- b) Una vez el Rector, analice la procedencia de la queja presentada, pondrá en conocimiento del Comité, los hechos ocurridos, para que procedan a tomar las medidas pertinentes, de conformidad con las funciones que le han sido asignadas.
- c) En todo caso el procedimiento a seguir en caso de conductas de acoso laboral se sujetarán al reglamento de convivencia laboral diseñado por el empleador para tal efecto.

## CAPÍTULO XXI

### PUBLICACIONES


**ARTÍCULO. 68º.** - Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicar el presente Reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Artículo. 22. Ley 1429 de 2010).

## CAPÍTULO XXII

### VIGENCIA

**ARTÍCULO. 69º.** - El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado en la forma prescrita en el artículo anterior (Artículo. 17. Ley 1429 de 2010).



	<b>COOPERATIVA ESPECIALIZADA DE EDUCACIÓN DE COMFENALCO SANTANDER - COLEGIO COOPERATIVO COMFENALCO</b>	<b>INT-RE-03</b>
	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>VERSION: 01</b> <b>Aprobado: 20-09-2016</b>

## CAPÍTULO XXII

### CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO. 70º.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109º del CST).

## CAPÍTULO XXIV

### DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO. 71º.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**Departamento:** Santander  
**Ciudad:** Bucaramanga  
**Dirección:** Calle 37 No. 21-36  
**Teléfono:** 6457189 – 6358588

**HUMBERTO OLEJUA LUNA**  
 Gerente