



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA

*Fecha: 06 de Diciembre de 2019*

El presente es el Reglamento interno de trabajo otorgado por la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA**, entidad con Personería Jurídica otorgada por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No.6266 de 1983-05-04 con NIT 890.910.961-7 y domicilio principal en el municipio de Sabaneta en la Calle 77 Sur No 40-165 de tal municipio, que en lo sucesivo y para los efectos del mismo, se denominará **CEIPA**.

A las disposiciones del presente reglamento quedan sometidos tanto CEIPA como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajos verbales o escritos que la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA** tenga celebrados o celebre en el futuro, salvo estipulaciones en contrario que sólo podrán ser favorables al trabajador.

Este reglamento se aplicará en todas las dependencias, sedes, centros de tutorías, y oficinas, con que cuenta actualmente CEIPA, así como las que abra o instale en el futuro en el territorio nacional.

### CAPÍTULO I

#### CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 1°. SOLICITUD DE EMPLEO.** Quien aspire a vincularse laboralmente con **CEIPA** deberá presentar la siguiente documentación:

- 1) Hoja de vida Institucional en formato que será suministrado previamente por la Institución, con la siguiente información, la cual deberá contener como mínimo:
  - 1.1. Datos personales
  - 1.2 Formación académica



### 1.3. Experiencia laboral

- 2) Fotocopia de su documento de identidad. En caso de que el aspirante sea extranjero deberá presentar:
  - 2.1. Cédula de extranjería o pasaporte
  - 2.2. Copia auténtica de la visa que lo faculte para trabajar en Colombia
- 3) Una (1) fotografía reciente tamaño documento.
- 4) Certificados de estudio (fotocopia de diplomas o actas de grado de programas formales y no formales tales como: bachillerato, tecnología, carrera profesional, especializaciones, maestrías, doctorados, diplomados, seminarios, entre otros).
- 5) Participar de las entrevistas personales de selección y pruebas de empleo: Ello con el fin de determinar su preparación y la suficiencia de sus aptitudes personales y laborales.

Aceptado su ingreso y antes de firmar el contrato individual de trabajo, el aspirante deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Examen médico ocupacional de ingreso
- b) Autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de 18 años y mayor de 15 años.
- c) Poseer o abrir cuenta de ahorros con la entidad asignada por EL CEIPA para realizar el pago de nómina, si es administrativo o auxiliar
- d) Los documentos necesarios para la afiliación a la Seguridad Social y a una Caja de Compensación Familiar, con indicación de las entidades de salud y pensiones a que quiere ser afiliado.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos requisitos específicos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante para cada cargo particular, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto. Así mismo es



prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43. CP, artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de la Protección Social), el examen de VIH (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995). También se prohíbe exigir al aspirante la prueba de abreugrafía pulmonar (Res. 13824 /89).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.

**ARTÍCULO 2º. AUTONOMÍA DE LA INSTITUCIÓN PARA LA ELECCIÓN.** CEIPA es libre en la selección de su personal y no estará obligada a dar explicaciones sobre lo que al respecto determine para la selección de su personal.

## CAPÍTULO II

### PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 3º. ESTIPULACIÓN DEL PERIDO DE PRUEBA.** Una vez admitido el aspirante, CEIPA pactará con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de CEIPA, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo. (Art. 76 a 80 del C.S de T.)

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El periodo de prueba debe estar regulado en el contrato de trabajo por escrito, si el contrato es verbal el periodo de prueba deberá constar por escrito, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del código sustantivo del trabajo. (Art. 77 del C.S de T)



**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones sociales de ley. (Art. 80 del C.S de T)

**PARÁGRAFO TERCERO.** Cuando entre **CEIPA** y un mismo trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 7 de la Ley 50 de 1990)

**ARTÍCULO 4°. DURACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un término menor del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses. No obstante, lo anterior, conforme a lo regulado por la ley 50 de 1990 cuando el contrato de trabajo se pacte a término fijo, 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 (2) meses. (Art. 78 del C.S de T)

**ARTÍCULO 5°. EFECTO JURÍDICO.** En el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización el Contrato de Trabajo. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito por este hecho, los servicios prestados por aquel a éste se consideran regulados por el contrato de trabajo y las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo desde la iniciación de dicho período.

### **CAPITULO III**

#### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.**

**ARTÍCULO 6°. DEFINICIÓN:** Se consideran trabajadores accidentales o transitorios aquellos que se contratan para labores de corta duración no mayor de un (1) mes y que sean de índole distinta de las actividades normales de **EL CEIPA**.



**ARTÍCULO 7°. RÉGIMEN PRESTACIONAL:** Los trabajadores accidentales o transitorios tendrán derecho a las prestaciones sociales de ley y a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral conforme al derecho vigente.

## CAPÍTULO IV

### HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8°.** La jornada y horarios de trabajo de CEIPA siempre estarán dentro de los términos establecidos en la ley, pero se prevé que dichos horarios o jornada laborales se podrán modificar, distribuir y/o flexibilizar dentro de los límites de la ley en cuanto a horas de trabajo y jornada, dependiendo de los requerimientos y necesidades de CEIPA.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Las horas de entrada y salida para cada cargo se establecerán al momento de la contratación y constarán por escrito en un anexo al Contrato de Trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las modificaciones que se hagan a los horarios de trabajo pueden ser permanentes o temporales y deberán ser comunicadas previamente al empleado, ya que la modificación de la jornada podrá ser grupal o individual.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Cuando el empleador establezca que se deberá trabajar habitualmente los domingos, éste se remunerará en la forma establecida en el Código Sustantivo del Trabajo y el trabajador tendrá derecho a su descanso compensatorio conforme lo establece la ley laboral.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Cuando se labore en turnos rotatorios de lunes a domingo, el trabajador tendrá un día compensatorio la semana siguiente.

**PARÁGRAFO QUINTO.** Si el empleador llega a contar con más de cincuenta (50)



trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales deportivas o de capacitación. (Decreto 1127 de 1991).

**PARÁGRAFO SEXTO. CEIPA** no está obligado a asignar un turno fijo a ninguno de sus trabajadores., por lo que podrá establecer, a su juicio, turnos fijos o turnos rotatorios.

**PARÁGRAFO SÉPTIMO.** Los períodos de descanso durante la jornada establecida por **CEIPA**, no se computan como parte de la jornada de trabajo (Art. 167 C. S de T)

**ARTÍCULO 9°.** La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, salvo las excepciones determinadas expresamente en la ley, y el caso de los docentes de la Institución quienes para su contratación se registrarán, además por lo establecido en el Estatuto Docente, su Plan de Trabajo y la Ley 30 de 1992 o demás normas que la modifiquen, deroguen o sustituyan.

**ARTÍCULO 10°.** Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (09:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (09:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

**PARÁGRAFO PRIMERO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución 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. Así mismo, 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 6:00 a.m. a 9:00 p.m.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Todo lo referente a la ley 1098 de 2006, se encuentra consagrado en los artículos 14 al 23 de este reglamento. (Trabajo de menores de edad).

**PARÁGRAFO TERCERO.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. T

**PARÁGRAFO CUARTO.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

**ARTÍCULO 11°.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, todos los cuales deberán laborar todo el tiempo que fuere necesario para desempeñar cumplidamente sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna. (Art. 162 C. S de T)

**ARTÍCULO 12°.** Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas y no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario, ni implique sobre-remuneración alguna (art. 51, ordinal 53 del Código Sustantivo del Trabajo).



**ARTÍCULO 13°.** El número de horas de trabajo que se ha señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden de **CEIPA** y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras. Salvo el caso anterior en ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. También conforme a la ley 50/90, cuando la jornada de trabajo se extienda por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no podrán en el mismo día laborar horas extras.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se entiende que, para laborar horas extras en eventos diferentes al señalado, se requiere autorización expresa del Ministerio de la Protección Social. (Art. 1 del Decreto 995 de 1968).

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50/90, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración de veinticuatro (24) horas.

## CAPÍTULO V

### DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS SOBRE EL TRABAJO DE LOS MENORES DE EDAD

**ARTÍCULO 14°.** Dado el caso de que **CEIPA** llegase a vincular menores de edad, dicho vínculo será regulado por los artículos que integran el presente capítulo en concordancia con la regulación laboral vigente.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15) años necesitan para trabajar autorización escrita del Inspector del Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos del Defensor de Familia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Prohíbese el trabajo de los menores de quince (15) años y es





obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza (Convenio 138 OIT.)

**ARTÍCULO 15°.** El menor deberá demostrar su edad, mediante la presentación del registro civil de nacimiento o tarjeta de identidad.

**PARÁGRAFO.** Cuando el menor carezca de registro civil, el Defensor de Familia, a petición de aquel, deberá solicitar su inscripción en la Notaría u oficina de registro respectiva, 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.

**ARTÍCULO 16°.** La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias, treinta (30) horas semanales, hasta las 6 p.m. (Art. 114 de la ley 1098 de 2006)
2. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (17) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas semanales hasta las 8:00 p.m.
3. La jornada de la adolescente embarazada mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años, no podrá exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario y prestaciones sociales

**ARTÍCULO 17°.** El menor trabajador tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En ningún caso la Seguridad Social y las demás garantías otorgadas a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años, podrán ser disminuidas



cuando se trate de trabajadores menores de edad.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para la afiliación a la Seguridad Social para el menor trabajador, bastará la presentación de su documento de identificación y, en su defecto, la copia del registro de nacimiento.

Una vez realizada la afiliación a la Seguridad Social, la entidad respectiva deberá expedir al menor un carné en el cual se identifique a fin de recibir los servicios de que trata el presente título.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Efectuada la afiliación el menor tendrá derecho a todas las prestaciones económicas y asistenciales, otorgadas por cada uno de los sistemas que integran la Seguridad Social Integral.

**ARTÍCULO 18°.** Cuando por omisión del empleador, el trabajador menor de dieciocho (18) años de edad no se encuentre afiliado al Sistema General de Seguridad Social y el menor sufre accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad general o se encuentre en período de maternidad, tendrá derecho, desde el momento de su vinculación con el empleador, a las prestaciones económicas y de asistenciales que hubiese reconocido las entidades administradoras de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 19°.** En los lugares del territorio Nacional donde la Seguridad Social no haya extendido sus servicios, los empleadores están obligados a otorgar las prestaciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo en favor de los menores.

Esta obligación dejará de estar a cargo de **CEIPA** cuando las contingencias sean asumidas por la Seguridad Social en términos de la Ley 100/93.

**ARTÍCULO 20°.** El menor trabajador tendrá derecho a la capacitación y se le otorgará permiso no remunerado cuando la actividad escolar así lo requiera.

**ARTÍCULO 21°.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos prohibidos por el Decreto 2737/89 en sus artículos 245 y 246; y particularmente en los que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad



física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos de basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios, de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.



17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** 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 Trabajo y Seguridad Social, 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 a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Está prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. 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,



muerres violentas, apología del delito u otros semejantes.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**ARTÍCULO 22°.** Además de las prohibiciones contenidas en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y las establecidas en el Decreto 2737/89, no se podrá despedir a trabajadoras menores de edad, cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin la autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjera sin esta autorización no produce efecto alguno.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** 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 trate de participar en programas de capacitación.

**ARTÍCULO 23°.** Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en el Código del Menor.

## CAPÍTULO VI

### TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 24°.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

**Código:** DEI-D-37 **Versión:** 01 **Fecha:** Diciembre / 2019

(12) semanales, previa autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de autoridad delegada por éste. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no podrán en el mismo día laborar horas extras. (Art. 159 C.S de T)



**ARTÍCULO 25°.** El trabajo nocturno, entendido éste por el que se ejecuta entre las nueve de la noche (09:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) se remunera con el treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno. El trabajo extraordinario nocturno con el setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno. (Art. 168 de C.S de T)

**PARÁGRAFO.** Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulación con ningún otro. (Numeral 4, Art. 168 de C.S de T)

**ARTÍCULO 26°.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en el que se han causado, o a más tardar, en forma simultánea con el pago del período siguiente. (Numeral 02, Art. 134 C.S de T)

**ARTÍCULO 27°.** **CEIPA** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando lo exija o cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, por escrito por los medios que se destinen al efecto.

**ARTÍCULO 28°.** Las actividades no contempladas en el artículo 162 del C.S.T. sólo pueden exceder los límites señalados para la duración de la jornada máxima de trabajo, mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social y de conformidad con los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas; las que no podrán pasar de doce (12) semanales y se exigirá a **CEIPA** llevar diariamente un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, cargo, actividad desarrollada, número de horas laboradas,



indicando si son diurnas o nocturnas.

En las autorizaciones que se concedan se exigirá a **CEIPA** entregar al trabajador cuando lo solicite una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el registro de nómina.

## CAPÍTULO VII

### TURNOS ESPECIALES DE TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 29°.** **CEIPA** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965, mediante la contratación de nuevos contingentes de trabajadores, con quienes podrá pactar remuneraciones sobre las cuales no opera el recargo de treinta y cinco por ciento (35%) que señala el numeral 1o. del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 30°.** El trabajo de horas extras que se hiciera en los turnos especiales de que trata el artículo anterior, se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del salario ordinario que se hubiere pactado para el turno correspondiente.

**ARTÍCULO 31°.** En ningún caso el salario para los turnos especiales de trabajo nocturno podrá ser inferior al salario ordinario que se pague en **CEIPA** por el trabajo diurno, a los trabajadores que ejecuten labores iguales o similares.

**ARTÍCULO 32°.** **CEIPA** no podrá contratar para los turnos especiales de trabajo nocturno a que se refiere el Decreto 2352 de 1965, a los trabajadores que en la actualidad presten sus servicios en ella, si lo hiciera, deberá pagarles el recargo establecido en el numeral 1o., artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 33°.** Los contratos de trabajo o pactos sindicales que la Institución celebre en desarrollo del Decreto 2352 de 1965, no podrá exceder de seis (6) meses prorrogables





por seis (6) meses a juicio del Ministerio de la Protección Social.

## CAPÍTULO VIII

### DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

**ARTÍCULO 34°.** Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y los días feriados y demás establecidos en la ley.

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 (L51/83)

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

**ARTÍCULO 35°.** El descanso de los domingos y días expresados en el artículo anterior tienen una duración de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50/90.

**ARTÍCULO 36°. REMUNERACIÓN. CEIPA** debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un (1) día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. (Numeral 01, Art. 172 C.S de T).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y los casos fortuitos debidamente probados (Numeral 02, Art. 172 C.S de T).



**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente común o de trabajo. (Numeral 03, Art. 172 C.S de T).

**PARÁGRAFO TERCERO.** Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador. (Numeral 04, Art. 172 C.S de T).

**PARÁGRAFO CUARTO.** 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 05, Art. 172 C.S de T)

**ARTÍCULO 37°.** Como remuneración del descanso dominical el trabajador o jornalero recibirá el salario ordinario de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Art. 174 C.S de T)

**ARTÍCULO 38°.** Cuando no se trate de un salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, destajo o unidad de obra, el salario computable para los efectos de remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando solamente los días trabajados, salvo lo que sobre salarios básicos fijos para estos mismos efectos se establezcan de modo más favorables para el trabajador, en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

**ARTÍCULO 39°.** La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días de fiesta distintos del domingo, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

**ARTÍCULO 40°.** El trabajo dominical o días de fiesta se remunera con el siguiente recargo:



1. El trabajo en domingos o días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. (Art. 179 C.S de T)
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo 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 prevista en el artículo Art. 29 de la Ley 50/90

**ARTÍCULO 41°.** El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 42°.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 43 numeral 1º de este Reglamento. (Art. 181 C.S de T).

**PARÁGRAFO.** En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la ley 50 de 1990 el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

**ARTÍCULO 43°.** Las personas que por conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan, no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para **CEIPA**, deben trabajar los domingos y días de fiesta con derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se compensará conforme al artículo 42 numeral 1º de éste Reglamento. (Art. 182 C.S de T)

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores de **CEIPA** que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 26 de la ley 789 de 2002.



**ARTÍCULO 44°.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas de conformidad con el art. 183 C.S de T.

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de **CEIPA** o por turnos.
2. Desde el medio día de la una de la tarde (1:00 p.m.) del domingo o del día de descanso obligatorio, hasta la una de la tarde (1:00 p.m.) del lunes o día siguiente al del descanso.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los compensatorios a los que hacen referencia los artículos precedentes deberán ser tomados dentro de los cuatro meses posteriores a su causación. Si dentro de dicho termino no se hace uso de los mismos, se perderá el derecho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Si dentro de los cuatro meses siguientes a la causación del día compensatorio, **CEIPA** no puede conceder dicho compensatorio debido a la necesidad del servicio, se dará un tratamiento especial al compensatorio.

## **CAPÍTULO IX**

### **DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL**

**ARTÍCULO 45°.** Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 36 de éste Reglamento **CEIPA** suspendiere el trabajo, está obligada 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 remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 178 C.S de T)

## **CAPÍTULO X**



## VACACIONES REMUNERADAS.

**ARTÍCULO 46°.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año continuo, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Art. 186 C.S de T).

**ARTÍCULO 47°.** La época de las vacaciones debe ser señalada por **CEIPA** a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, con quince (15) días de anticipación se avisará al trabajador la fecha en que le concederán las vacaciones. (Art. 187 C.S de T).

**ARTÍCULO 48°.** **CEIPA** deberá llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

**ARTÍCULO 49°.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Art. 188 C.S de T)

**ARTÍCULO 50°.** **CEIPA** podrá acordar por escrito con sus trabajadores, previa solicitud de éstos, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Art 20. Ley 1429 de 2010)

**ARTÍCULO 51°.** Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá no sólo por un año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año, cualquiera ésta sea.

**ARTÍCULO 52°.** **CEIPA** puede convenir con sus trabajadores en acumular las vacaciones por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo, o de extranjeros que



presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**PARÁGRAFO.** Sin embargo, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. (Art. 190 C.S de T)

**ARTÍCULO 53°.** CEIPA puede determinar, para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas o colectivas, y si así lo hiciere, los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán al cumplir cada uno el año de servicios.

**PARÁGRAFO.** Si el trabajador se retira del servicio de la Institución sin haber cumplido el período legal de vacaciones, no podrá retenérsele su valor, sin previo permiso de aquél.

**ARTÍCULO 54°.** Durante el período de sus 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 o de horas extras.

**PARÁGRAFO.** 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. (Art. 192 C.S de T).

**ARTÍCULO 55°.** Los trabajadores vinculados con contratos de trabajo inferiores a término fijo a un año tienen derecho a vacaciones en forma proporcional al tiempo servido, cualquiera que este sea, conforme la ley 789 de 2002.

## CAPÍTULO XI

### PERMISOS Y LICENCIAS

22

**ARTÍCULO 56°.** CEIPA concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el



ejercicio del derecho de sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación y especialmente, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Así mismo concederá permisos para concurrir al servicio médico, para contraer matrimonio y por el nacimiento de un hijo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** De igual manera la Institución concederá permiso a los trabajadores para desempeñar Comisiones Sindicales inherentes a la organización. Será la respectiva Convención Colectiva de Trabajo la que señale las condiciones, número de personas, días y demás particularidades de este tema.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Igualmente concederá permiso a los trabajadores para asistir al sepelio de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad al **CEIPA**, y el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la Institución.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Salvo convención o pacto en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de **EL CEIPA**.

**ARTÍCULO 57°.** La concesión de los permisos relacionados en el artículo anterior, se sujetará a las siguientes condiciones:

- 1) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- 2) En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se le concederá de acuerdo con la necesidad del servicio a los empleados de la Institución.
- 3) En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación, concurrencia al servicio médico correspondiente) El aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.



**PARÁGRAFO PRIMERO.** En todos los casos, los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con la debida y prudente anticipación y por escrito, indicando los motivos que los justifiquen y acompañado las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos más tiempo que el estrictamente necesario para el acto o diligencia para el cual el permiso hubiere sido concedido, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario, **EL CEIPA** dejará de pagar el tiempo tomado en exceso y podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada.

**ARTÍCULO 58°.** No son tomados como calamidad doméstica los permisos solicitados por los empleados para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de **EL CEIPA**.

**PARÁGRAFO.** Para concurrir a los correspondientes servicios médicos. En este caso deberá presentarse la constancia o el comprobante respectivo y hacerle colocar al mismo la hora de ingreso a la cita y la hora en que ella termina, se tiene como descuento el tiempo total reportado del empleado en cada cita médica, los permisos personales deben ser solicitados de acuerdo el procedimiento que se tenga establecido para tal fin.

**ARTÍCULO 59°.** **CEIPA** concederá al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañera(o) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Ley 1280 de 2009)





**PARÁGRAFO PRIMERO.** Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009). De lo contrario los días de licencia pagados podrán ser descontados de su salario y se tendrán como licencia no remunerada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En caso de fallecimiento de otros familiares la Universidad se reserva el derecho de definir la licencia o permiso a otorgar.

**ARTÍCULO 60°.** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar de la licencia. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de diecisiete (17) semanas posparto y una semana preparto.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora.
- b) La indicación del día probable del parto.
- 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. (Ley 1822 de 2017)

**PARÁGRAFO.** El **CEIPA** concederá 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 (6) meses de edad (Art 238 C.S del T). Es importante resaltar que quedará al libre arbitrio de la trabajadora lactante si elige entrar o salir una (1) hora más temprano o más tarde de su jornada laboral.



**ARTÍCULO 61°.** Todo trabajador, cónyuge o compañero permanente, cuya cónyuge o compañera permanente haya dado a luz tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, siempre y cuando haya cotizado al Sistema General de Seguridad Social en Salud, el tiempo de la gestación.

**ARTÍCULO 62°.** La licencia de matrimonio otorgada a los trabajadores de **CEIPA**, será de tres (3) días hábiles, los cuales deberán solicitarse a CEIPA con la debida anticipación.

## **CAPÍTULO XII**

### **SALARIO MÍNIMO O CONVENCIONAL, MODALIDADES DEL SALARIO, PERÍODOS DE PAGO**

**ARTÍCULO 63°.** **CEIPA** podrá convenir libremente con sus trabajadores la modalidad del salario así:

1. El empleador y 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 convencional o de protección.
2. Para el caso de los docentes de CEIPA su remuneración se fijará de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Docente de la institución.
3. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario integral que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios



mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Institución 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.

4. El salario integral 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 (3) últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Art. 132 C.S de T)

**ARTÍCULO 64°.** El salario puede convenirse en dinero efectivo todo, o parte en dinero y parte en especie, así:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministre al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la ley 50/90.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. (Art. 129 C.S de T)
3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder de treinta por ciento (30%).

**ARTÍCULO 65°.** Cuando se trate de trabajos por equipos que impliquen rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, **CEIPA** podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales. (Art. 170 C.S de T).

**ARTÍCULO 66°.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado



por períodos mayores. (Art. 133 C.S de T)

**ARTÍCULO 67°.** Salario mínimo legal o convencional:

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral. En el caso de **CEIPA**, éste está fijado por las normas legales.
2. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, podrá fijar dichos salarios. (Art.8 Ley 278 de 1996)
3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis (36) horas prevista en el artículo 20 de la ley 50/90.

**ARTÍCULO 68°.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador preste el servicio.

Salvo en los casos que se convengan pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero (moneda legal) al trabajador, directamente o a la persona que él autorice por escrito, así sueldos y salarios por quincenas vencidas los días 15 y 30 de cada mes o por mes vencido de acuerdo al periodo de pago estipulado en el Contrato de Trabajo. El pago se realizará mediante consignación en cuenta de nómina. El pago mediante consignación no será obligatorio para el trabajador, éste deberá ser acordado entre las partes contratantes.

## CAPÍTULO XIII

### HIGIENE, SALUD, SERVICIOS MÉDICOS

#### RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

28



**ARTÍCULO 69°.** 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 prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTÍCULO 70°.** De acuerdo con lo previsto por la Ley 100 de 1993, al momento del ingreso del trabajador a la Institución, éste señalará la Institución promotora de salud que desea le atienda las eventualidades de salud y en tal caso y de acuerdo a las normas legales, empleador y trabajador quedarán obligados a pagar las cotizaciones respectivas en los porcentajes que prevé la Ley 100 y sus decretos reglamentarios.

**ARTÍCULO 71°.** Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al administrador de EL **CEIPA**, quien permitirá que el empleado se ausente para que sea examinado por el médico de su EPS 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, no acudiese a la EPS o no se sometiere a los exámenes médicos que se hayan ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 72°.** Accidentes de trabajo y enfermedades laborales. De acuerdo con los lineamientos de la Ley 100 de 1993, Ley 1562 de 2012 el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades laborales lo asumen, previo el pago de la cotización respectiva, las entidades de Seguridad Social especializadas en este riesgo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Es obligación de todo empleador afiliar a sus trabajadores a la Administradora de Riesgos Laborales, al primer día de trabajo para asegurar los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.



**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En estos casos el pago del 100% de la cotización a que haya lugar según los reglamentos, corresponde al empleador, quien además podrá escoger la entidad de riesgos laborales donde desee afiliar a sus trabajadores. El valor del aporte que debe hacer el empleador se establecerá de acuerdo con su siniestralidad, severidad y cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

**ARTÍCULO 73°.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud E.P.S. en la cual se encuentren inscritos. Estará a cargo del empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por ninguna entidad.

**ARTÍCULO 74°.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que determine el médico que los haya examinado, así como a los exámenes médicos y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene **CEIPA**. en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 75°.** El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad que no tenga el carácter de laboral y que, aunque no lo inhabilite para el trabajo pueda constituir peligro para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado de **CEIPA** definitivamente dando aplicación al decreto 2351 de 1965, artículo 7°, Numeral 15.

**ARTÍCULO 76°.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene **CEIPA** para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de los elementos de trabajo y desechos biológicos, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**ARTÍCULO 77°.** En caso de accidente de trabajo, el jefe del área de talento humano de



**CEIPA** o quien haga sus veces, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y remitirá al trabajador a la correspondiente EMPRESA PROMOTORA DE SALUD (EPS) y el empleador informará del suceso tanto a la E.P.S. como a la entidad ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES (A.R.L.) a la que se encuentre afiliado.

**PARÁGRAFO.** En caso de presentarse un incidente de trabajo el empleado debe notificarlo al jefe del área de talento humano o quien haga sus veces, de **CEIPA**, quien deberá elaborar un informe el cual será sometido a estudio por el COPASST, para que éste tome las medidas adecuadas para evitar que se convierta en accidente de trabajo.

**ARTÍCULO 78°.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe inmediato y al jefe del área de talento humano para que éstos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno por parte de la EPS respectiva y se informará de ello a la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES a la que esté afiliada la Institución.

**ARTÍCULO 79°.** **CEIPA** no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado, sin justa causa.

**ARTÍCULO 80°.** De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere y del jefe inmediato, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.



**ARTÍCULO 81°.** CEIPA dará estricto cumplimiento al Decreto 1295/94, reglamentario de la Ley 100/93, que creó en el País el Sistema General de Riesgos Profesionales, con vigencia a partir del pasado 01 de agosto de 1994. De igual manera **CEIPA** dará cumplimiento a las normas sobre Riesgos Profesionales previstas en la Ley 776 de 2002 y la nueva normatividad sobre riesgos laborales prevista en la ley 1562 de 2012 o cualquier norma que lo modifique, sustituya o adicione.

Conforme a ello **CEIPA** tiene la facultad de afiliar a sus trabajadores a la entidad de Riesgos Laborales que desee y deberá pagar las cotizaciones correspondientes en un 100%.

**PARÁGRAFO.** Los servicios médicos, y los tratamientos a que haya lugar, hospitalización e indemnización, estarán a cargo de la entidad Administradora de Riesgos laborales respectiva.

**ARTÍCULO 82°.** CEIPA solo acepta las incapacidades dadas por las E.P.S., en caso de enfermedad general, maternidad y paternidad o por las entidades que administran los Riesgos laborales en caso de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

**PARÁGRAFO.** Se entiende que la incapacidad a que se alude debe ser expedida por la entidad de Seguridad Social a la que se encuentre afiliado el trabajador.

**ARTÍCULO 83°.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto **CEIPA** como los trabajadores, se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social, y las demás que con tal fin se establezcan, o las que las modifiquen o sustituyan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

## CAPITULO XIV

### PRESCRIPCIONES DE ORDEN





**ARTÍCULO 84°.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a los compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e integración con los superiores y los compañeros de trabajo, en las relaciones personales, y en la ejecución de las labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de **CEIPA**
- e. Ejecutar los trabajos que se les 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 y con la conducta en general, con su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de **CEIPA**
- h. Permanecer durante la jornada de trabajo, en el sitio o lugar donde deba desempeñarlo, no pudiendo, salvo orden superior, o que su función así lo exija, pasar al sitio de trabajo de los otros compañeros, ni a otras secciones o lugares del establecimiento.
- i. Prestar sus servicios tanto en jornada ordinaria y extraordinaria de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, a menos que existan causas plenamente justificadas.

Parágrafo: Para laborar tiempo suplementario se requiere autorización del Ministerio de la Protección Social. Igualmente, aún en presencia de tal autorización, se requiere consentimiento del empleador.

- j. Guardar reserva de todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio, y cuya comunicación a otro pudiere causar perjuicio a la Institución, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del Contrato de Trabajo o de las leyes del trabajo.
- k. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo del material de trabajo.
- l. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique la Institución



respecto a conductas de autocuidado en el manejo de elementos de protección personal y en los factores de riesgo existentes en la labor y acatar las instrucciones que se le den para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

m. Abstenerse de propiciar o hacer, dentro o fuera de la Institución, comentarios nocivos, injuriosos o deshonrosos en contra del empleador, los compañeros de trabajo, jefes inmediatos, y el personal directivo en general, ya que ésta es causal de despido de la Institución tal como lo contemplan los numerales 2 y 3 del artículo 62 del C.S.T.

## **CAPÍTULO XV**

### **SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR**

**ARTÍCULO 85°.** CEIPA suministrará a los trabajadores con derecho, de conformidad con las normas legales, el calzado y vestido de labor (Art. 230 C.S de T).

## **CAPÍTULO XVI**

### **ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 86°.** La organización de CEIPA está sujeta, para los efectos de la autoridad, al siguiente orden:

**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución la Gerencia Administrativa. Esto con el fin de cumplir el procedimiento para las acciones. art. 115 CST.

## **CAPITULO XVII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL CEIPA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 87°.** Son obligaciones especiales de CEIPA

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



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

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

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo o de enfermedad. A este efecto, la Institución mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el art. 60 de este Reglamento.

7. Expedir al trabajador, a la expiración del Contrato un certificado laboral siempre y cuando lo solicite.

8. El Rector y Representante Legal de la Institución expedirá las referencias laborales, siempre y cuando exista una solicitud formal por escrito del empleado o la parte interesada.

9. Realizar la evaluación médica pre ocupacional o de reingreso, la evaluación médica ocupacional periódica ya sean programadas o por cambios de ocupación o cargo y la evaluación médica pos ocupacional o de egreso. (Resolución 2346 de 2007, Ministerio de la protección Social).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen médico pos ocupacional, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presentare donde el médico respectivo para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El trabajador que por su culpa eluda, dificulta o dilate el examen médico periódico ya sea el programado o por cambio de ocupación o cargo, dicha conducta será calificada como grave de conformidad con el presente Reglamento Interno de Trabajo.

10. Abrir y llevar al día los registros de trabajo extraordinario realizado por los



trabajadores de la Institución.

11. Conceder a las trabajadoras que están en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

12. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

13. 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 en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que **CEIPA** comunique a la trabajadora en tales períodos.

14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento. Afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social Integral y garantizarle todos los derechos y garantías laborales a que tenga derecho.

15. Facilitar la formación a los trabajadores en diferentes temas de su interés tales como, Seguridad Social Integral, Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Seguridad Industrial y aquellos temas específicos que cada labor en particular requiera.

16. Conceder 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 (5) 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 numeral.

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

17. Conservar las condiciones laborales de aquellas personas que de conformidad con la ley y la jurisprudencia gozan de protección laboral reforzada.

18. Crear mecanismos de previsión del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él.

19. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.



**ARTÍCULO 88°.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Presentarse al lugar de su trabajo a la hora exacta en que comienza su labor y permanecer en él hasta la terminación de la jornada.
2. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos de este Reglamento, y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten la Institución y sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que hayan sido facilitados o las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la Institución las observaciones que estime conducentes para evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Institución.
8. Cumplir estrictamente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las políticas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST y participar en los programas de prevención y capacitación, así como observar las medidas preventivas higiénicas y las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo.
9. Observar con suma diligencia y cuidado, las instrucciones y órdenes preventivas de accidente o de enfermedades profesionales.
10. Velar cuidadosamente por la calidad de la labor desempeñada, observando estrictamente las normas que sobre el particular determine la Institución Registrar en las oficinas de **CEIPA** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de



cualquier cambio que ocurra.

11. Realizarse las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, ya sean las programadas por la Institución o aquellas que se requieran por el cambio de cargo u ocupación.
12. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del Código Sustantivo de Trabajo al menos una semana antes de la fecha probable del parto.
13. Las demás establecidas en la ley, en este reglamento y en el contrato individual de trabajo.
14. Desde el mismo día en que se sienta enfermo, acudir al servicio médico de la EPS a donde se encuentre afiliado, informando el mismo día a la Institución sobre la incapacidad otorgada, los exámenes o procedimientos practicados y el tratamiento a que debe someterse.
15. Comunicar de forma inmediata y oportuna a la Institución, según las circunstancias lo permitan, sobre cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral, que se haya presentado o cuya ocurrencia sea inminente, del cual tenga conocimiento.
16. Hacer uso de los equipos y elementos que la Institución le suministre para evitar cualquier factor de riesgo.
17. Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias que convoque la Institución, así como a cursos de capacitación y/o entrenamiento.
18. Asistir y participar en los comités y brigadas para los cuales haya sido elegido.
19. Realizar sus funciones teniendo en cuenta los procedimientos, normas, órdenes, instrucciones y estándares establecidas por la Institución.
20. Utilizar la dotación de uniformes entregada por CEIPA únicamente en el tiempo de labor, teniendo en cuenta el adecuado uso, manejo y cuidado de cada prenda.
21. Permitir las requisas permanentes y aleatorias a sus efectos personales y lockers asignados.
22. Permitir revisiones en cualquier momento, por parte de los representantes de la Institución en los sitios y sobre los elementos de trabajo que se le hayan entregado, tales como ayudas y equipos electrónicos, telefonía celular, archivos



- y similares.
23. Tener los cuidados de seguridad necesarios exigidos por la Institución para proteger los dineros a su cargo.
  24. Portar el carnet de identificación que le ha sido entregado por CEIPA.
  25. Mantener al día los inventarios, las cuentas de productos y dineros a su cargo.
  26. Hacer entrega inmediata a la Institución de los elementos o dineros que le hayan sido confiado
  27. Suministrar en forma inmediata los datos e informes que se le soliciten y cumplir las órdenes que le impartan sus superiores.
  28. Cumplir estrictamente el horario y turno de trabajo que se le asigne, así como con los períodos de descanso programados en cada jornada, marcando diariamente a sus horas exactas de cada entrada y salida del trabajo en el control de asistencia que la Institución implemente.
  29. Reportar en forma inmediata cualquier daño, falla, pérdida, deterioro o accidente que le ocurra a los útiles, enseres, maquinas, materiales, instalaciones y/o al personal de la Institución.
  30. Realizar por sí mismo las labores o tareas conexas, asesorías o complementarias a las principales del cargo que desempeña, tales como la limpieza y el mantenimiento simple o rutinario de la máquina o herramientas a su cargo.
  31. Evitar e impedir, en la medida de lo posible, la pérdida y desperdicio de cualquiera de los elementos que utiliza la Institución como materia prima, energía combustibles y demás elementos similares.
  32. Calentar e ingerir alimentos solamente en los sitios autorizados por CEIPA.
  33. Dar buena atención a los estudiantes y comunidad en general.
  34. Disponer su capacidad de trabajo a efectos de cumplir con todas las metas y/o presupuestos y/o proyecciones, que se le señalen y/o indiquen sobre ventas, recaudos y/o cualquier otro parámetro de cumplimiento y comercialización fijados y/o convenidos por o con el empleador.
  35. Entregar antes del 15 de julio de cada año, con corte al 31 de junio del mismo año, el extracto o informe respecto de las semanas cotizadas al régimen de pensiones si el trabajador se encuentra en el RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA para



pensionarse. En el evento en que el trabajador esté acogido al RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD deberá entregar el extracto con el capital acumulado y la proyección actuarial del capital requerido para pensionarse.

Dichos documentos deben ser expedidos por la administradora de fondos de pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador se considera falta grave y dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

## CAPITULO XVIII

### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL CEIPA Y LOS TRABAJADORES

#### **ARTÍCULO 89°.** Se prohíbe a **CEIPA:**

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

a. Respecto de salarios, puede hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Tampoco podrá efectuar la Institución descuentos cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte de salario declarada inembargable por la ley.

c. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario y prestaciones sociales, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.

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

3. 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.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus

40





derechos de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que se trata el ordinal 7. 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 utilicen, para que no se ocupen en otras partes a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.
10. Retener o disminuir en forma ilegal los salarios a los trabajadores.

**PARÁGRAFO.** En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la institución puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 90°.** Se prohíbe a los trabajadores y constituye falta grave:

1. Sustraer de la Institución los útiles de trabajo, las materias primas, los productos elaborados, sin permiso del Empleador.
2. Presentarse a la Institución en estado de trasnocho, embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Llevar armas de cualquier clase.
4. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros, la de sus superiores o la de los terceros, o que amenacen o perjudiquen el material de trabajo, los elementos, los edificios, o el propio lugar donde labora.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, suspender labores, promover en



- cualquier forma suspensiones intempestivas del trabajo o excitar la declaración o mantenimiento de huelga ilícitas, aunque no participen en ellas.
7. Salir del sitio donde se realiza el trabajo, sin previo permiso del respectivo superior, o suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo.
  8. Los juegos de mano entre los compañeros.
  9. Los trabajadores deben respetarse mutuamente y tener especial consideración con el personal femenino.
  10. Los escándalos, peleas y demás actos bochornosos, que tengan como causa las relaciones sentimentales, entre los compañeros de trabajo, dichos actos constituyen falta grave de conformidad con el presente reglamento interno de trabajo.
  11. Divulgar en cualquier forma a los compañeros de trabajo o a otras personas las condiciones de trabajo.
  12. Desatender al público durante las horas de trabajo, así como provocar discusiones políticas o de caracteres religiosos o ajenos al trabajo o discusiones que afecten el ritmo de trabajo, con perjuicio de la Institución.
  13. Atender visitas durante la jornada laboral
  14. Coartar en cualquier forma la libertad ajena para trabajar o no trabajar, para afiliarse o no a un sindicato, o a permanecer en él, o a retirarse de él.
  15. Hacer colectas, rifas, o suscripciones, o hacer cualquier clase de propaganda dentro del sitio de trabajo.
  16. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Institución en objetos distintos del trabajo contratado, malgastarla o darle un uso indebido.
  17. Suspender antes de la hora indicada las labores de trabajo y llegar a éste después de la hora indicada.
  18. Vender, distribuir en cualquier forma lotería, chance, rifas, colectas, jugar dinero u otros objetos dentro de las instalaciones de la Institución.
  19. Utilizar las carteleras de la Institución para cualquier fin, sin previa autorización.
  20. Hacer préstamos en dinero entre los trabajadores de la Institución.
  21. No cumplir con toda la jornada ordinaria laboral sin justa causa debidamente comprobada.



22. Salir de la sección de trabajo sin el permiso escrito correspondiente suministrado por el superior o jefe de sección.
23. Fumar en las instalaciones de la Institución.
24. Cambiar de sitio de trabajo, tirar objetos a los compañeros, traer radios, audífonos, grabadoras, entrar envases o perturbar el ambiente de trabajo en cualquier otra forma.
25. Retirarse durante el turno de trabajo sin autorización, comer en horas no autorizadas, dormir durante el turno o permitir que personal bajo su control duerma el turno.
26. Adulterar información y/o documentos distorsionando la realidad en ellos consignada o suministrar información inexacta o errada a la Institución.
27. No acatar las órdenes que sus superiores jerárquicos le den en el desempeño de su oficio.
28. Perder la herramienta que este a su cargo por descuido o negligencia.
29. Eludir, dificultar o dilatar los exámenes médicos ocupacionales periódicos, sean programados o por cambio de ocupación.
30. Trabajar en otra Institución para una jornada diurna, estando vinculado con **CEIPA** para un turno nocturno y viceversa, a menos que medie autorización por escrito del empleador
31. Usar incorrectamente la ropa de trabajo y/o los elementos de protección y seguridad, o negarse a usarlos.
32. Utilizar los dineros que hayan sido confiados por la Institución o recibidos de los clientes para fines diferentes a los relacionados con el ejercicio de su trabajo o sus funciones o darles una destinación diferente a la que haya instruido el empleador.
33. Dar a conocer o comunicar, por cualquier medio, información, o documentos originados por la Institución y/o por un tercero, sobre los cuales deba guardarse confidencialidad, como lo son los referidos a aspectos financieros o comerciales de la Institución, políticas de mercadeo, campañas publicitarias, investigaciones realizadas por el Comité de Convivencia Laboral, entre otros.
34. Incumplir, de cualquier forma, o manera con los compromisos de confidencialidad a los que se haya obligado, sin perjuicio de las demás sanciones legales a que hubiere



lugar por tal violación.

35. No dar a conocer en forma inmediata o una vez se produzca o constituya y por escrito al área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, cualquier conflicto de intereses que pueda tener con la Institución en el desarrollo de sus funciones y con ocasión de relaciones de cualquier índole con terceros tales como clientes, proveedores, contratistas etc.
36. Revelar archivos, datos, informes, documentos, fórmulas o listas de carácter reservado de la Institución, así como retener o fotocopiar información laboral, comercial, financiera, nombre de proveedores, direcciones y teléfonos de directivos de la Institución, listas de clientes, sin autorización de la misma.
37. Violar la correspondencia dirigida a la Institución o enviada por esta.
38. Ocuparse en cosa distinta de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso de superior respectivo.
39. Utilizar el software de la Institución en actividades diferentes a las propias del cargo que desempeña.
40. Operar o usar máquinas, herramientas o equipos que no le han sido asignados o hacer trabajos distintos a los propios del cargo que desempeña, así como permitir que trabajadores no autorizados operen o usen las máquinas, herramientas o equipos a su cargo.
41. Rechazar sin causa justificada la realización de trabajos extraordinarios o suplementarios solicitados por la Institución.
42. Amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma al respeto a sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y/o llamarlos con apodos o palabras ofensivas.
43. No prestar su colaboración debida en caso de riesgos inminentes u grave situación que afecte o amenace la seguridad de las personas o los bienes de la Institución, a juicio de esta.
44. No cumplir con las medidas de Higiene y Seguridad Industrial, consagradas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en el Programa de Salud Ocupacional o en cualquier otro instructivo de la Institución.
45. Producir daños a los uniformes y/o elementos de trabajo, salvo que éste se produzca



por desgaste normal.

46. Mantener y/o consumir dentro de la Institución y en cualquier cantidad, bebidas embriagantes y/o productos tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes o cualquier producto o sustancia semejante.
47. Presentar faltantes de inventarios, mercaderías, productos y/o dineros a su cargo; así como no justificar y/o no solucionar cualquier eventual discrepancia o inconformidad que pudiera surgir en los inventarios a su cargo.
48. Realizar operaciones comerciales con proveedores del empleador distintas a las que deba realizar en razón a sus funciones.
49. Desacreditar o difamar el buen nombre de la Institución o incitar a que no se compren sus productos o se utilicen sus servicios.
50. Durante su horario laboral, haciendo uso de elementos propios o del empleador, ingresar a internet para buscar páginas pornográficas, revistas o cualquier otro tema o actividad que no tenga que ver con la actividad de la Institución o utilizar este medio con fines personales o ajenos a sus funciones laborales.
51. Obsequiar o tomar para sí, elementos y/o productos de la Institución, así como recibir propinas u obsequios de clientes y/o proveedores de la Institución.
52. Realizar pedidos personales, a través de la Institución, a los proveedores de la misma y/o a cualquier otra entidad.
53. Ingresar sin autorización, a áreas demarcadas o prohibidas dentro de las instalaciones de la Institución.
54. Dar al público y clientes una errónea o incompleta información sobre los servicios de la Institución.
55. No comunicar, tan pronto como tenga conocimiento, acerca de la existencia de enfermedades, molestias o trastornos de salud que puedan afectar a los compañeros de trabajo.
56. En el evento de que la Institución le suministre al trabajador un elemento, como claves o códigos para el desempeño de sus funciones, darlo a conocer a otros trabajadores de la Institución o a terceros ajenos a ella sin previa autorización escrita y expresa.
57. Revelar información que por su naturaleza sea objeto del deber de confidencialidad



- que deben observar los miembros del Comité de convivencia Laboral.
58. Durante la jornada de trabajo, utilizar los dispositivos móviles y/o electrónicos personales para uso de aplicaciones de audio con o sin audífonos, juegos, acceso a redes sociales tales como *Facebook, Twitter, YouTube, Instagram*, entre otras actividades o usos diferentes a las labores encargadas que distraigan la atención del trabajador de sus actividades laborales.
  59. La participación del trabajador a través de redes sociales (*Facebook, Twitter, YouTube, LinkedIn*, foros de discusión, *blogs*, entre otras) se hará a título estrictamente personal. En ningún caso podrá hacer referencia a la Institución, sus establecimientos de comercio, marcas, o demás signos distintivos, sin que importe el contenido o finalidad de la publicación. Los comentarios, opiniones y en general todas las informaciones publicadas por el trabajador en las redes sociales no expresan ni representan la opinión de la Institución, ni la compromete o la hace responsable.
  60. El uso de los computadores o sistemas de la Institución, sin la autorización debida, así como el uso de programas que no sean de propiedad de la Institución;
  61. El uso abusivo *más allá de lo razonable* del teléfono celular o cualquier otro elemento de comunicación entregado por la Institución, en asuntos personales, o que no se relacionen con el cumplimiento de sus funciones, y que entorpezcan la normal operatividad de sus responsabilidades.
  62. El uso, fuera del ámbito laboral, de nombres de usuario, contraseñas y/o perfiles que les hayan sido otorgadas por el Empleador para el desempeño de sus funciones
  63. No permitir la aplicación de medidas, que por razones de seguridad exija el Empleador, tales como requisas, revisión de paquetes y bolsos etcétera.
  64. Portar y/o hacer uso de celulares durante el turno de trabajo, salvo en los cargos que requiera del mismo para el cumplimiento de sus funciones.
  65. Hacer mal uso de los teléfonos de oficinas para hacer llamadas personales y/o hacer llamadas personales utilizando los teléfonos de la Institución.
  66. Producir daño a los bienes muebles e inmuebles, agredir a los animales y plantas que le pertenezcan a la Institución.
  67. Entregar precuentas manuales, negarse a u omitir entregar factura a los clientes.



68. Efectuar préstamos de dinero y/o realizar cualquier tipo de operación comercial con los compañeros de trabajo.

## CAPITULO XIX

### ESCALA DE FALTAS y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 91°.** CEIPA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en los contratos individuales de trabajo.

**ARTÍCULO 92°.** Tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de CEIPA, la Gerencia Administrativa.

**PARÁGRAFO.** Cuando el trabajador cometa una falta, la Institución podrá aplicarle una sanción de acuerdo con la gravedad y la ocasión de la misma y lo previsto en el cuadro de Faltas y Sanciones establecido en el presente Reglamento

**ARTÍCULO 93°.** Se establecen las siguientes faltas y correspondientes sanciones disciplinarias. Así

FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ
--------	-------------	-------------	-------------



1. Retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo de menos de 30 minutos. El retardo de más de 30 minutos se considerará falta parcial al trabajo.	Llamado de atención escrita.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
2. Faltas de trabajo totales o parciales injustificadas.  Cuando la falta injustificada sea por 2 días consecutivos, se aplicará la sanción correspondiente a la 2da vez.  Cuando la falta injustificada sea por 3 días consecutivos, se aplicará la sanción correspondiente a la 3ra vez.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días.
3. Salir de las dependencias de la Institución durante horas de trabajo, sin previa autorización.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por tres días	Suspensión hasta por 3 días.
4. Abandonar el puesto de trabajo sin dar el aviso oportuno al superior.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
5. Cambiar de turno o de labor asignada sin autorización.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 7 días
6. Apropiarse o no entregar oportunamente dineros por conceptos de cuotas, servicios, cobranzas,	Suspensión hasta por 3 días	Suspensión hasta por 5 días	Suspensión hasta por 7 días



copagos u otros servicios de la Institución.			
7. Pelear durante las horas de trabajo o dentro de las dependencias de la Institución	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
8. Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus superiores, compañeros de trabajo, o clientes y/o usuarios de los servicios de la Institución	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
9. Incumplir sin justa causa las órdenes de su superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
10. Fumar dentro de las dependencias de la Institución en lugares prohibidos.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
11. Hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la Institución sin la debida autorización.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
12. Guardar los instrumentos y materiales de trabajo en lugares distintos a los determinados para el efecto.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días

13. No guardar debidamente el material inflamable de acuerdo con las instrucciones de <b>CEIPA</b> , al finalizar la jornada de trabajo	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
14. Hacer o participar en colectas, rifas, suscripciones, propagandas, natilleras o juegos de azar dentro de las dependencias de la Institución.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
15. Usar o conservar químicos que no le hayan sido asignadas.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
16. Fijar, remover o dañar información o material de las carteleras o colocar avisos de cualquier clase en las instalaciones de la Institución sin previa autorización o destruir o dañar de cualquier forma las existentes. Salvo información referente al derecho de asociación, negociación colectiva o huelga.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
17. Poner en riesgo la salud e integridad física de los clientes o el personal en el lugar de trabajo	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.

18. Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o alucinógenos.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
19. Perder el tiempo, ocuparse de cosas distintas, estorbar el trabajo a otros o retirarse del lugar de trabajo sin permiso.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
20. Hacer mal uso, destruir o dañar los objetos de la compañía o de sus compañeros.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días
21. Disminuir el ritmo de trabajo intencionalmente, de conformidad con los parámetros establecidos por <b>CEIPA</b>	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
22. Hacer afirmaciones falsas o maliciosas sobre la Institución, sus trabajadores, sus productos o servicios.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días
23. Violar las normas de higiene y seguridad industrial.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
24. Entrar a sitios prohibidos por la Institución sin autorización.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días



25. No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la Institución	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 2 días.	Suspensión hasta por 5 días
26. Incurrir en errores debido a descuidos que no ocasionen daños o afecten la seguridad material de los instrumentos de trabajo pero que ocasionen gastos o perjuicios.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días
27. Sacar del sitio de trabajo objetos de la Institución o de sus trabajadores, sin autorización.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
28. Faltar al respeto a su superior o compañeros de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
29. Dormirse en horas de trabajo.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
30. Ocultar faltas cometidas contra la Institución por algún trabajador.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
31. Hacer mal uso o engañar a la Institución para obtener préstamos de cualquier índole, destinándolos a asuntos diferentes para los que se realizó la solicitud	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días

32. No usar los elementos de protección personal	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
33. No presentar las incapacidades para trabajar así sea de un (1) día dentro de la misma quincena respectiva (1-15 y del 16 al 30) ocurridas éstas.  Las incapacidades deben ser emitidas por el Sistema General de Seguridad Social para ser admitidas.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
34. Hacer trabajos particulares en el tiempo de trabajo o en las instalaciones de CEIPA	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.
35. No observar el trabajador la reserva de las informaciones o secretos, cuya divulgación perjudique a <b>CEIPA</b> , en concordancia con lo establecido en la cláusula de reserva industrial del contrato individual del trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
36 No conservar y/o negarse a restituir los materiales e instrumentos de trabajo suministrados	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 5 días.	Suspensión hasta por 7 días.



por <b>CEIPA</b> , destinarlos a objetos o labores distintas al trabajo contratado, y/o sustraerlos de las instalaciones de la Institución.			
37 Promover suspensiones injustificadas del trabajo.	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días
38 Incurrir en cualquiera de las prohibiciones previstas en el contrato de individual de trabajo, en este Reglamento o en el de Higiene y Seguridad Industrial, o violar cualquiera de las obligaciones o prohibiciones generales establecidas para el trabajador	Llamado de atención por escrito.	Suspensión hasta por 3 días.	Suspensión hasta por 7 días

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cualquiera de las faltas enunciadas en el anterior cuadro será calificada como grave y dará inicio a un procedimiento disciplinario cuando se hayan agotado sus respectivas sanciones, el cual podrá finalizar con despido por justa causa.

Adicionalmente, contar con más de tres (3) llamados de atención o faltas de cualquier clase en la hoja de vida se considera falta grave y dará inicio a un procedimiento disciplinario que podrá finalizar con despido por justa causa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las anteriores sanciones serán impuestas, sin perjuicio de las contenidas en el art 62 del CST.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Si transcurrido un (1) año después de haber incurrido el



trabajador en una falta, no se hubiere vuelto a presentar reincidencia en esa misma falta, se entenderá caducado o perdonada y no se volverá a tener en cuenta para el cálculo del artículo anterior.

**PARÁGRAFO CUARTO. CEIPA** no reconocerá, ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de laborar por causa de cualquiera de las faltas antes mencionadas y de su correspondiente sanción como tampoco el descanso dominical remunerado. Conforme a las normas legales

## CAPÍTULO XX

### PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 94°.** Antes de aplicar cualquiera de las sanciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato individual de trabajo, en los pactos o convenciones colectivas o en el Código Sustantivo del Trabajo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

El jefe inmediato del trabajador remitirá al Coordinador de Contratación y Nómina de **CEIPA** o quien haga sus veces, el respectivo informe disciplinario del trabajador donde se informe la falta.

Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes se abrirá investigación disciplinaria en contra del trabajador y se notificará personalmente al trabajador el inicio de la misma.

Una vez notificado el auto de apertura de la investigación, dentro de los tres (3) días siguientes se formulará pliego de cargos y se escuchará en descargos al trabajador para que presente o solicite las pruebas y argumentos de su defensa. Dentro del auto de apertura se indicará la persona ante quien se rendirán los descargos.

Una vez celebrada la Audiencia de Formulación de Cargos y Descargos, se levantará acta de la misma que deberá ser firmada por todos los participantes y testigos, para que quede constancia de lo ocurrido en esta diligencia se agotará el periodo probatorio si hubiere lugar a éste, el cual no podrá exceder de dos (2) semanas y cuya valoración la hará la persona designada para tal.



Agotado el período probatorio o finalizada la Audiencia de formulación de Cargos y descargos, según el caso se resuelve la imposición o no de la sanción establecida conforme a los cargos formulados, la cual se le comunicará al trabajador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Desde que se notifique al trabajador la apertura de la investigación el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y podrá ser asistido por dos (2) compañeros o dos (2) representantes de la organización sindical, si el trabajador es sindicalizado. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Institución de imponer o no, la sanción definitiva.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Cuando la sanción que decida imponer el empleador consista en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

## CAPÍTULO XXI

### RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SUS TRAMITACIONES

**ARTÍCULO 95°.** El personal de **CEIPA**, deberá presentar sus reclamos ante sus superiores enunciados en el párrafo del artículo 88 de este reglamento.

El reclamante deberá llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico y si no fuere atendido por éste, o si no se conformare con la decisión, podrá insistir, en su reclamo ante quién tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable atendida su naturaleza.

**ARTÍCULO 96°.** Se deja claramente establecido para los efectos de los reclamos a que se refiere el artículo anterior, que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse de





dos (2) compañeros de trabajo o de los miembros del Sindicato respectivo si éste existiere.

## CAPITULO XXII

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

#### Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

**ARTÍCULO 97°.** Definición. En los términos de la ley 1010 de enero 23 de 2006, 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **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.
2. **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.
3. **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.
4. **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.

**5. Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

**6. 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.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) 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.
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) 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 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, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- j) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
  - k) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
  - l) 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.
  - m) 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 párrafo, la autoridad competente, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas.

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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.



- e) Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

**PARÁGRAFO CUARTO.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades.

- a. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- b. 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.



- c. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución
- d. 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.
- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- g. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- h. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

**ARTÍCULO 98°.** Obligaciones especiales, en cuanto a la figura del acoso laboral, los empleados y los representantes del empleador tienen las siguientes:

1. Obligaciones para empleados o miembros que tengan algún vínculo con la Institución y que por alguna circunstancia tenga personal a cargo:
  - a) Fomentar un ambiente laboral en el cual en el cual reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto humano.
  - b) Asegurar que los subalternos tengan suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar qué conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas según sea el caso.
  - c) Apoyar a todos aquellos empleados que formulan preguntas o plantean



problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.

- d) Recibir las denuncias sobre acoso laboral planteadas por el personal a su cargo o con el que tenga contactos y canalizarlas por el mecanismo instaurado en el presente reglamento interno de trabajo.
- e) Abstenerse de manera activa y omisiva de infringir alguna prohibición en materia de acoso laboral.
- f) Monitorear y hacer cumplir estas normas.
- g) Dar buen ejemplo y animar a otros a hacer lo mismo en esta materia.

2. Obligaciones para todos los empleados, tengan o no personal a su cargo o bajo su dependencia

- a) Reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como de acoso laboral.
- b) Igualmente reportar cualquier conducta de esta naturaleza que haya sido pasada por alto, esté en peligro de serlo o deba ser abordada en forma proactiva conforme al art. 111 del presente Reglamento Interno de Trabajo.
- c) Manejar total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral, razón por la cual además de estar familiarizado con las responsabilidades éticas y legales que se aplican a su trabajo, también está obligado a manejar los procedimientos y parámetros para reportar cualquier anomalía en este sentido.
- d) Acatar, cumplir y hacer cumplir las decisiones tomadas en el nivel disciplinario, sancionatorio o de terminación del Contrato de Trabajo, bien sea en el ámbito interno de la Institución, por el Ministerio de la Protección Social o por la Justicia Laboral, en materia de acoso laboral.

**ARTÍCULO 99°.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por **CEIPA** constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la



armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 100°.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **CEIPA** ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de **CEIPA**
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores hábitos que promuevan vida laboral conviviente;
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos; y
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **CEIPA** para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 101°.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este tema.



1. **CEIPA** tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y por el coordinador de talento humano como representante del empleador o su delegado. Este órgano se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estime necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución.
  - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores del Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes
3. Este Comité se reunirá por lo menos una (1) vez por trimestre, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente puedan configurar acoso laboral con destino al análisis de que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad para el





mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité de Convivencia Laboral, llevara a cabo el siguiente procedimiento conciliatorio:

4.1) Verificará mediante investigación la ocurrencia o no de la falta y el sujeto activo de la conducta.

4.2) Practicará dentro de los tres (3) días siguientes hábiles los medios de prueba que hubiere lugar.

4.3) Vencido este término y dependiendo de sus resultados, será citado y oído en versión libre el presunto infractor.

4.4) Una vez oída la versión libre y verificada la eventual existencia del acoso laboral se citará a la persona acosada y al acosador a fin de buscar una solución concertada y conciliada a la situación.

4.5) En la reunión el Comité de Convivencia Laboral formulará las recomendaciones que estime indispensables y promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. De la reunión se levantará un acta en la que consten los compromisos de las partes para solucionar la falta y de ser el caso en tiempo en que se verificará.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Lo anterior sin perjuicio que, dada la gravedad de la falta o su concurrencia con una falta disciplinaria, se lleve a cabo el procedimiento disciplinario y se aplique la respectiva sanción, tal y como se encuentra consagrado en los artículos 95 y 96 del presente reglamento Interno de Trabajo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En el evento de que el presunto infractor de la norma sea uno de los miembros del Comité de Convivencia Laboral, el denunciante deberá dirigirse ante el gerente.

**PARÁGRAFO TERCERO.** En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.



## CAPÍTULO XXIII

### JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 102°.** Terminación del Contrato de Trabajo por justa causa. Constituyen justas causas, para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de **CEIPA**, además de las que se hayan previsto con esa modalidad en el contrato individual, convención colectiva o fallo arbitral, en su caso las siguientes:

#### **A. Por parte del Empleador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante certificados falsos para su admisión o tendiente a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria y malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes y vigilantes.
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 o delictuoso que el trabajador cometa en el aula, taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o 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, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
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 de **CEIPA**

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador o con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

**Parágrafo:** Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa aduciendo el empleador esta causal, debe cumplir el procedimiento establecido en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1.996.

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

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

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

13. La ineptitud del trabajador de realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de **CEIPA**

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier 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 lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

## **B. Por parte del trabajador:**

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el



empleador 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 empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a las 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 o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**PARÁGRAFO.** La parte que termina 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 pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## CAPÍTULO XXIV

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 103°.** El contrato de aprendizaje no corresponde a un contrato de trabajo, y es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una Institución 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 Institución, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

**PARÁGRAFO PRIMERO. SOSTENIMIENTO.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Institución un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.



**PARÁGRAFO SEGUNDO. SEGURIDAD SOCIAL.** Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la Institución. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la Institución patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

**PARÁGRAFO TERCERO.** El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Institución y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

## CAPÍTULO XXV

### PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES VARIAS

**ARTÍCULO 104°. PUBLICACIÓN.** CEIPA publicará en cartelera de la Institución el Reglamento Interno de Trabajo, en dos (02) sitios visibles de los lugares de trabajo, y en la misma fecha informará a los trabajadores mediante circular interna el contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Cualquier persona que considere que se están violando las normas o sus derechos, deberá informarlo a la oficina de talento humano.

**ARTÍCULO 105°. VIGENCIA:** Este reglamento empezará a regir quince (15) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento.



**ARTÍCULO 106°. DEROGACIÓN DE NORMAS ANTERIORES:** A partir de la fecha indicada en el artículo anterior, quedarán derogadas todas las disposiciones que con antelación haya tenido **EL CEIPA**.

**ARTÍCULO 105°. CLÁUSULAS INEFICACES:** 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.

**DIEGO MAURICIO MAZO CUERVO**  
**Representante Legal**