

## **RESOLUCIÓN No. 024**

### **POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO DE TRABAJO EN LA EAM**

### **EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y ESTATUTARIAS**

#### **CONSIDERANDO**

Que la **ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO, EAM**, es una Institución Privada de Educación Superior, de utilidad común, con código ICFES No. 4709 y personería jurídica reconocida mediante Resolución 032 de julio 31 de 1973 expedida por la Gobernación del Departamento del Quindío.

Que el Capítulo I del Título IV del Código Sustantivo del Trabajo regula la adopción, elaboración y contenido del Reglamento Interno de Trabajo.

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO ÚNICO:** Adoptar el texto del siguiente documento como el **REGLAMENTO DE TRABAJO** de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío EAM.

## REGLAMENTO DE TRABAJO

### CAPITULO I SOMETIMIENTO DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la FUNDACIÓN ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO EAM, ubicada en la Avenida Bolívar 3-11 del municipio de Armenia y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de la EAM (Art.104-106-107-108 del Código Sustantivo del Trabajo).

### CAPITULO II

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a tener un cargo en la Fundación Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío EAM debe hacer la solicitud para registrarlo como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Certificado de último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de labor ejecutada y el salario devengado.
- b) Certificado de dos personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso, el plantel de educación donde hubiere estudiado.

**PARÁGRAFO:** El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del

estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan ..." (artículo primero, Ley 13 de 1972): lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43. C.N. artículos primero y segundo, Convenio No.111 de la OIT. Resolución No.003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de VIH (Decreto Reglamentario 559 de 1991 art.22), ni la Libreta Militar (Art.111 Decreto 2150 de 1995).

La EAM aplicará los procedimientos establecidos para la selección del personal administrativo y académico de acuerdo al manual de procesos y procedimientos aprobados por la Institución.

### **CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 3.** Contrato de Aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiriera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario. (Art.1 Dcto 933/03 11 de abril).

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación en las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación esta referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;

- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

**PARÁGRAFO 1.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa 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 de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual 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 de sostenimiento no podrá ser inferior a un salario mínimo legal vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARL que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal vigente. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y la cotización será cubierta plenamente por la Empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal vigente. Cuando

la fase electiva y práctica se realicen en forma simultánea el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

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 empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del “pensum” 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.

**ARTÍCULO 4.** Pueden celebrar contratos de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 188 de 1959, art.2º).

**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y debe contener cuando menos los siguientes puntos: (Art. 2 Dcto 933/03).

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón Social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número del NIT, nombre del Representante Legal y número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase
8. Valor en que se estipula el apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz en moneda Colombiana;
9. La obligación a la afiliación del Sistema de Riesgos Profesionales en la fase práctica y en salud en la fase electiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 6.** Empresas obligadas a la vinculación de aprendices: Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando éstos no superen el 25% del total de aprendices.

**PARÁGRAFO 1.** (Modificado por el Artículo 1 del Decreto 1779 de 18 de Mayo de 2009). " Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán Aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en la siguiente proporción, siempre y cuando no hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios Proporcionalmente: Empresas entre 1 y 14 empleados, desde 1 aprendiz hasta el 50% del número total de empleados de la respectiva empresa Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa la empresa que decida incrementar el número de aprendices, debe informarlo a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de Aprendices que requiere y su especialidad. Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo son las mismas que las de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de Aprendizaje. El SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este Decreto Utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes- PILA Y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la Entidad para el efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este Decreto por parte de la empresa, relacionadas con la planta de Continuación del Decreto "Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje "Empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El SENA determinará la viabilidad de reanudar Posteriormente el beneficio.

**PARÁGRAFO 2.**El patrocinador podrá aumentar la cuota de aprendices, sin exceder el doble de la misma, siempre y cuando, mantenga el número de empleados que venían vinculados y que sirvieron como base para

cálculo de su cuota mínima de aprendices, debiendo informar este incremento a la Regional del SENA donde funcione su domicilio principal. (PARÁGRAFO 3 Art.11 Dcto 933/03).

**ARTÍCULO 7.** La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

Si la empresa está obligada a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con este artículo, podrá en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente (art.34, Ley 789), informando de tal decisión a la Regional del SENA del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota. (Art.12 Dcto 933/03).

**PARÁGRAFO.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa. (Ley 789, art.33).

**ARTÍCULO 8.** Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y



semicalificadas, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares. En el caso de capacitación de oficios semicalificadas, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisben (Ley 789, art.35).

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificadas, técnica o tecnológica.

Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite podrá optar por las modalidades establecidas en el Decreto 933 del 11 de abril de 2003.

**PARÁGRAFO.** La empresa no podrá contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma (Ley 789, art.35). Igualmente no constituyen contrato de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.
2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social.
3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
4. Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos del Trabajo adelantados por el Estado o por el sector privado, de

conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.

**ARTÍCULO 9.** Los contratos de aprendizaje se suscribirán por el término establecido oficialmente para el diseño curricular del oficio en el que se forme el aprendiz, incluidos el número y alternancia de las etapas de enseñanza y práctica y la duración de cada una de ellas. La etapa lectiva o de enseñanza del contrato de aprendizaje se adelantará en el SENA, o directamente en las empresas o establecimientos de formación cuyos cursos hayan sido autorizados por el SENA, sin que en ningún caso la relación de aprendizaje pueda exceder de dos (2) años.

**ARTÍCULO 10.** En los demás aspectos, el contrato de aprendizaje como forma especial dentro del derecho laboral se regirá por las normas contenidas en los artículos 30 al 42 de la Ley 789 de 2002, Decreto 933 del 2003 y las demás disposiciones que la reglamenten.

#### **CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 11.** La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

**ARTÍCULO 12.** El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero C.S.T.).

**ARTÍCULO 13.** El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador

se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (art.7º, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 14.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continúa al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80 C.S.T.).

## **CAPITULO V TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 15.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.).

## **CAPITULO VI HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 16.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan:

### **COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA Y DE APOYO**

DÍAS LABORALES: lunes a viernes:

HORAS DE ENTRADA: en la mañana 7:30 a.m. y en la tarde 3:00 p.m.

HORAS DE SALIDA: al medio día y en la tarde 12:00 m. y 8:00 p.m.

**PERIODOS DE DESCANSO:** En la mañana de 10:00 a.m. a 10:15 a.m. y en la tarde de 5:00 p.m. a 5:15 p.m.

**TIEMPO DESTINADO A COMIDAS:** 12:00 m. a 3:00 p.m.

**COLABORADORES DESERVICIOS GENERALES:** Laboran por turnos así:

**DÍAS LABORALES DE:** lunes a sábado:

**PRIMER TURNO:** lunes a viernes

**HORA DE ENTRADA:** 5:30 a.m.

**HORA DE SALIDA:** 1:00 p.m.

**PERIODO DE DESCANSO:** 9:00 a.m. a 9:15 a.m.

**SÁBADOS:** 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

**SEGUNDO TURNO:** Lunes a viernes

**HORA DE ENTRADA:** En la mañana 5:00 a.m. y en la tarde 3:00 p.m.

**HORA DE SALIDA:** En la mañana 10:00 a.m. y en la tarde 7:00 p.m.

**PERIODO DE DESCANSO:** en la mañana de 9:00 a.m. a 9:15 a.m. y en la tarde de 5:00 p.m. a 6:15 p.m.

**TIEMPO DESTINADO A COMIDAS:** 10:00 a.m. a 3:00 pm

El personal de servicios generales rotará en los turnos antes mencionados sin exceder de 48 horas semanales.

**ÁREA O COLABORADORES DOCENTES:**

**DÍAS LABORALES:** lunes a sábado:

Los horarios variaran de acuerdo con su vinculación, sin exceder de 42 horas semanales.

Los períodos de descanso variaran de acuerdo con los horarios de clase de los estudiantes.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando la entidad tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos

tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (art.21, Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 2. JORNADA ESPECIAL.** El empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (art.51 Ley 789).

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

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 literal c Ley 50 de 1990, literal d) art.51 Ley 789/02).

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas, se realicen mediante jornadas flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez 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 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

## **CAPITULO VII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 17.** Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6.00 a.m. y las 10:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 25 Ley 789/02).

**ARTÍCULO 18.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

**ARTÍCULO 19.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (art.1º, Decreto 13 de 1967).

**ARTÍCULO 20.** Tasas y liquidación de recargos:

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

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

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

4º Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Art.24, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 21.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente (art.134, numeral 2º, C.S.T.).

**ARTÍCULO 22.** La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 19 de este reglamento.

**PARÁGRAFO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (art.22, Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO VIII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO**

**ARTÍCULO 23.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1º Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días festivos de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, "Corpus Christi" y Sagrado Corazón de Jesús.

2º Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no coincidan con un día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades coincidan con un domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3º 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 (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

**PARÁGRAFO 2.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado, (artículo 26, parágrafo primero, Ley 789).

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL:** Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas al menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorios (art.185, C.S.T.).

**PARÁGRAFO 3.** 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 al trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario (Par.2º al art. 26, Ley 789).

**ARTÍCULO 24.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 23 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 25.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983 el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la



suspensión o compensación estuviere prevista en el 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.T.).

## CAPITULO IX VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 26.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (art.186, numeral 1º, C.S.T.).

**ARTÍCULO 27.** La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (art.187, C.S.T.).

**ARTÍCULO 28.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (art.188, C.S.T.).

**ARTÍCULO 29.** El caso contemplado por el artículo 189 del código sustantivo del trabajo, modificado por la ley 1429 en su artículo 20:

Compensación en dinero de las vacaciones.

1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
2. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

**ARTÍCULO 30.** 1º En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2º Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3º La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza (artículo 190, C.S.T.).

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

**ARTÍCULO 32.** Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que se toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, art.5º).

**PARÁGRAFO:** En los contratos a termino fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (art.3º, parágrafo. Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO X PERMISOS**

**ARTÍCULO 33.** La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros,

siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (numeral 6º, art.57, C.S.T.).

## **CAPITULO XI**

### **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 34.** Formas y libertad de estipulación:

1º. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

2º. 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 que, además de retribuir el salario 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 empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3º. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4º. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (art.18, Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 35.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**ARTÍCULO 36.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese. (art.138, numeral 1º, C.S.T.).

## **PERIODOS DE PAGO DEL SALARIO:**

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO: Quincenal

PERSONAL DOCENTE: Mensual

**ARTÍCULO 37.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1º El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2º El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturnos deben efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art.134, C.S.T.).

## **CAPITULO XII**

### **SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 38.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral de l trabajador.

**ARTÍCULO 39.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestaran por la EPS o la ARL correspondiente, a través de la IPS a la cual aquéllos estén afiliados. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 40.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del termino indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 41.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 42.** 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 la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentran dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, y que le hayan sido comunicados por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 43.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación

de los primeros auxilios, la llamada al médico si lo tuviera, o uno particular si fuere necesario, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL.

**ARTÍCULO 44.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que provea la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 45.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo, la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la demás legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad, a lo estipulado en los decretos y concordantes con la materia.

## **CAPITULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 46.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.

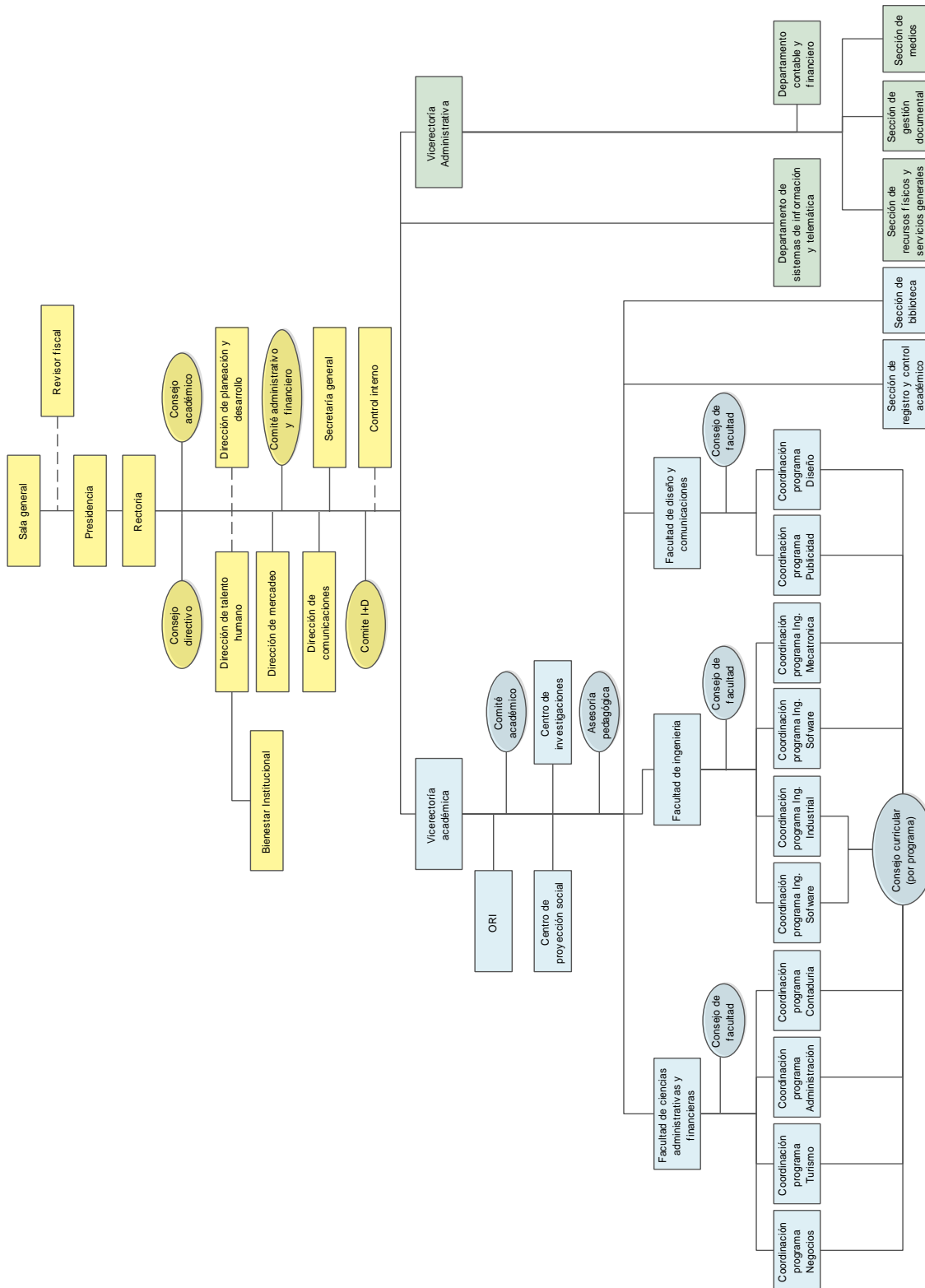
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya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

**PARÁGRAFO.** Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni darles dádivas (art.126, C.S.T.).

## **CAPITULO XIV ORDEN JERARQUICO**

**ARTÍCULO 47.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:





**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores: El Rector como **REPRESENTANTE LEGAL.**

## **CAPITULO XV SOBRE EL ACOSO LABORAL**

### **Mecanismos de prevención y procedimiento interno para su solución**

**ARTÍCULO 48.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la FUNDACIÓN ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO EAM, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía que entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la Empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo. De conformidad con las Resoluciones 652 de abril 30 de 2012 y 1356 de julio 18 del mismo año.

**ARTÍCULO 49.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la **Ley 1010 de enero 23 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 la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a- Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promueven.
  - b- Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieran afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- 4- Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 50.** 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 confiabilidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un comité de convivencia laboral, el cual se elegirá de conformidad con las resoluciones las Resoluciones 652 de abril 30 de 2012 y 1356 de julio 18 del mismo año, las cuales consagran igualmente las funciones que debe realizar cada uno de sus miembros.
2. Este comité se reunirá cada tres meses.

De otra parte, según lo dispuesto por la parte final del párrafo primero del **ARTÍCULO 9º de la ley 1010 de 2006**, las opiniones de los trabajadores en relación con la adaptación del Reglamento Interno de Trabajo, fueron escuchadas por la empresa, de lo cual se dejó la respectiva constancia, sin que tales opiniones fuesen obligatorias y sin que eliminasen el poder de subordinación laboral.

## **CAPITULO XVI**

### **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

**ARTÍCULO 51. Respecto a las mujeres:** Queda prohibido emplear 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, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana.

**ARTÍCULO 52. Respecto a los menores de edad:** En el presente Reglamento Interno de trabajo la **FUNDACIÓN ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO EAM:** Se entienden incorporados los artículos primero y segundo de la **Resolución 04448 de Diciembre 2 de 2005**, que tratan sobre los trabajos y condiciones de trabajo prohibidos para menores de edad. Y las demás estipulaciones contenidas en la Ley 1098 de 2006 nuevo Código de infancia y adolescencia.

**PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional 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 del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

## **CAPITULO XVII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 53.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 33 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la Ley.
10. Conceder a los trabajadores que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará al acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro

(4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo legal vigente. (art.57 C.S.T.).

## **ARTÍCULO 54.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (art.58, C.S.T.).

## **CAPITULO XVIII PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 55.** Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. **ARTÍCULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL.** <Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley los autorice.
  - c. En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del Art. 250 del Código Sustantivo del Trabajo.



2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores o comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo, género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que atiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de

presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

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

## **ARTÍCULO 56.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, herramientas, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (art.60, C.S.T.).

## **CAPITULO XIX**

### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 57.** La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (art. 114 C.S.T.).

**ARTÍCULO 58.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las

multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

**ARTÍCULO 59.** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

**CAPITULO XX**  
**PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE**  
**APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTÍCULO 60.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (art.115, C.S.T.).

**ARTÍCULO 61.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del tramite señalado en el anterior artículo (art.115, C.S.T.).

**CAPITULO XXI**  
**RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y**  
**SU TRAMITACION**

**ARTÍCULO 62.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de **RECTOR**, quien los oirá y resolverá en justicia y en equidad.

**ARTÍCULO 63.** En la FUNDACIÓN ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO EAM, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

**CAPITULO XXII**  
**PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 64.** El empleador debe publicar el presente reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPITULO XXIII**  
**VIGENCIA**

**ARTÍCULO 65.** El presente Reglamento entrara a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (art.121 C.S.T.).

**CAPITULO XXIV  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 66.** Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

**CAPITULO XXV  
CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 67.** No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, , normas laborales, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (art.109 C.S.T.).

**NOMBRE DE LA EMPRESA:** FUNDACIÓN ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA DEL QUINDÍO EAM

NIT: 890002590-2

CIUDAD: ARMENIA

DIRECCIÓN: AVENIDA BOLÍVAR 3-311

TELÉFONO: 7451101

FECHA: MARZO 27 DE 2014



**FRANCISCO JAIRO RAMÍREZ CONCHA**  
**C.C. No: 7.512.941**  
**REPRESENTANTE LEGAL**