	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 1 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

REGLAMENTO DE TRABAJO FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES


CAPITULO I NATURALEZA

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa **FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES** domiciliada en Calle 9 B No. 29 A - 67, de la ciudad de Cali y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cedula de ciudadanía.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado de los últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Fotocopia de los títulos obtenidos (Bachiller, tecnológico, profesional), y de la Tarjeta profesional, cuando sea el caso.

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 2 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

PARÁGRAFO.- La FCECEP aparte de las pruebas de aptitud 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).


CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 3. La F-CECEP 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, CST.).

ARTICULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, CST.).

ARTICULO 5. 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 la FCECEP y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 6. 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 continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 3 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

prestaciones (artículo 80, CST.). Conforme sentencia T978 del 8 de octubre del 2004 de CC.

CAPITULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 7. 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 F-CECEP. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, CST.)

CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan sin perjuicio de los horarios establecidos para personal vinculado hasta la fecha de vigencia del presente reglamento.

Personal Administrativo

Lunes a Viernes: Entrada 8:00 AM Salida 12:00 m
 Entrada 1:00 PM Salida 6:00 PM
 Almuerzo 12:00 M a 1:00 PM
 Sábado: Entrada 9:00 AM Salida 12:00 m

Personal Académico – Administrativo (Rectoría – Departamentos Académicos – Decanaturas – Direcciones de programa).


Lunes a Viernes: Entrada 7:00 AM Salida 11:00 AM
 Entrada 4:00 PM Salida 9:00 PM

Sábado: Entrada 9:00 AM Salida 12:00 m

Personal Aseo

TURNOS DE JORNADA: Entrada 5:30 AM Salida 1:30 PM. Desayuno 7:30 a 8:00 AM.

PARÁGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 4 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990) programables a discreción de la empresa los días sábado en la jornada establecida.

PARÁGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) La **FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES** y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.


d) La **FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES** y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. , a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

CAPITULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Se aplicaría el Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis hora (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 5 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

ARTICULO 10. 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, CST.).

ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos.


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

PARÁGRAFO.- La F-CECEP podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 13. La F-CECEP 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 11 de este Reglamento.

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

PARÁGRAFO 2.- DESCANSO EN DIA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 6 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPITULO VII


DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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 (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 7 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	


1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los Art. 25 y 26 de la ley 789 del 2002 se aplazaran en su aplicación frente a contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la F-CECEP debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, CST.).

ARTICULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 16. Cuando por motivo de festividad no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la F-CECEP suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 CST.).

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 8 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, CST.).

ARTICULO 18. Las vacaciones de todos los empleados de toda la FCECEP serán colectivas y se otorgaran a finales del mes de diciembre de cada año y parte del mes de enero del año siguiente.

Sin embargo podrán establecerse excepciones por razón del servicio en este caso la época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente 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 (artículo 187, CST.).


ARTICULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CST.).

ARTICULO 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, CST.).

ARTICULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza de manejo o de

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 9 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

extranjeros que presten sus servicios en lugar distintos a los de sus familiares.

ARTICULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTICULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 del 1.967, artículo 5.).


PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Ley 50 /90 Art. 3º Par.)

PERMISOS

ARTICULO 24. La F-CECEP concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

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

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 10 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

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 F-CECEP (numeral sexto, artículo 57, CST).

PARÁGRAFO. Todo permiso está supeditado a la aprobación del jefe inmediato o en su defecto, línea directa, el superior inmediato de este. Con excepción de los permisos que obligatoriamente competen a la empresa y que se anotaron anteriormente, la empresa, a su arbitrio, de acuerdo a las necesidades del negocio podrá autorizar o no permisos o licencias.

PARÁGRAFO. La FCECEP otorgara permisos remunerados así: por muerte de familiares con primer grado de consanguinidad y afinidad tres (3) días en Cali y cuatro (4) días en ciudades cercanas del departamento, cinco (5) días fuera del departamento. Por muerte de familiares en segundo grado de consanguinidad, se dará el permiso para asistir a las exequias del mismo. Al Padre por nacimiento de un hijo: un (1) día hábil. Por matrimonio: tres (3).


Por enfermedad grave de familiar en el primer grado de consanguinidad y afinidad: tres (3).

CAPITULO VIII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. La F-CECEP y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas,

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 11 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.


En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la F-CECEP que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 26. El salario puede convenirse todo en dinero o parte en efectivo y parte en especie. Es salario en especie al alimentación, habitación o vestuario que la empresa suministre al trabajador o a sus familiares como parte de la retribución ordinaria del servicio. El salario en especie se evaluará expresamente en el respectivo contrato y en efecto se estimará parcialmente.

ARTICULO 27. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, CST.).

ARTICULO 28. Salvo convenio por escrito el pago se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente luego que este cese. (Art. 138 Numeral 1 C.S.T.)

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 12 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

Los periodos de pago son quincenales

ARTICULO 29. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así.

LOS PERIODOS DE PAGO SON QUINCENALES.

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T).


CAPITULO IX

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

ARTICULO 30. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en Riesgos Profesionales y ejecución del Programa de Salud Ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 32. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la F-CECEP, 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

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 13 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

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


ARTICULO 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la F-CECEP en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la F-CECEP para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a la F-CECEP para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 35. En riesgos profesionales, la empresa elegirá la ARP, que ofrezca mayor atención y un plan de servicios que garanticen una excelente cobertura tanto en la parte de salud, en la pensional como en la capacitación y asesoría para la obtención de un mejor clima y medio ambiental laboral. La empresa comunicará a sus empleados, por medio de circulares la ARP a que esta afiliada.

ARTICULO 36. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 14 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS. y la ARP.

ARTICULO 37. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente a la F-CECEP, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 38. La F-CECEP y la entidad administradora de riesgos profesionales llevarán estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual, en cada caso, determinarán la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.


Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la F-CECEP por la actividad económica, deberá ser informado por la F-CECEP a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTICULO 39. 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 de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del Sistema General de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 40. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 15 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	


- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar guardar completa armonía con sus superiores y convivencia con 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 la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) 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 trabajo de las máquinas, manipulación de mercancía, uso de implementos o instrucciones de trabajo.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñarlo, siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARÁGRAFO: Se deja expresamente establecido que los directivos o empleados no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darles órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos ni hacerles dádivas. (Art. 126, parágrafo. C.S.T)

CAPITULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 41.- El orden jerárquico en la FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES es:

PRESIDENCIA
 RECTORIA
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
 DIRECCIÓN ACADÉMICA
 SECRETARIA GENERAL
 COORDINADOR DE GESTIÓN HUMANA

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 16 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

La facultad de imponer sanciones leves como amonestación con copia o sin ella a la hoja de vida le está reservada a la rectoría. Igualmente la rectoría será competente para la imposición de sanciones de mayor jerarquía. Para adelantar el trámite disciplinario podrá ser designada la Secretaria General de la Fundación, dependencia que emitirá el concepto correspondiente.


CAPITULO XII

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS


ARTICULO 42. Queda prohibido emplear a los menores de 18 años en trabajo de Pintura Industrial que contamine, 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 diez y ocho (18) años, no pueden ser empleados en general, en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Ordinales 2 y 3 del Artículo 242 del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 43- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud
2. Trabajos a temperaturas anormales o 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 está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 17 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en 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, o 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 correa 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. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajos de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajos en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 18 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

20. Trabajos 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 desprenden 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 la Protección Social

PARÁGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), 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 Protección Social, 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 de Protección Social, 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.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).


	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 19 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 44. Son obligaciones de la FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES:


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, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se 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.

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 20 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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 conviven.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de los trabajadores menores, que autoriza la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de 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 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 el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).


	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 21 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

ARTÍCULO 45. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta 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 facilitado 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 riesgo inminente que afecten o 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, CST.)


ARTICULO 46. Se prohíbe a la FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES:

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

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 22 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de 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 en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a 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 o 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 ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra",


	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 23 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

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 aquel 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 (artículo 59, CST.).

ARTICULO 47. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las sedes de la Institución, talleres, laboratorios u otras dependencias los útiles de trabajo, 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.

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 24 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

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 para afiliarse o no un sindicato o permanecer en el o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, CST.).


CAPITULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 48. La FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Art. 114, CST).

ARTICULO 49. 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 la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 25 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

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

- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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


ARTICULO 50. 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.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 51. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

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

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 26 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

ARTICULO 52. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, CST.).

CAPITULO XV
RECLAMOS
PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTICULO 53. Los reclamos de los empleados se harán ante el Coordinador de Gestión Humana quien los oír y resolverá guardando justicia y equidad.

ARTICULO 54. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o los empleados pueden asesorarse del sindicato respectivo en caso de que este existiere.

PARÁGRAFO: En la FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES no existen prestaciones sociales extralegales.


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

ARTICULO 55. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conveniente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 56. En desarrollo al proposito a que se refiere el articulo anterior la FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES ha previsto los siguientes mecanismos:

a.-Información a los trabajadores sobre la ley, 1010 de 2.006, que incluya campañas de divulgación preventiva, reuniones pedagógicas, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente con relación con las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

b.-Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 27 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

c.-Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores a fin de:

1.-Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conveniente.

2.-Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que puedan afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

3.-Examinar conductas específicas que puedan configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

d.-Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 57.-Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la Ley para este procedimiento.

1.-La empresa tendrá un Comité integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este Comité se denominará "COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL"

2.-El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:


a.-Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

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

c.-Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos y puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d.-Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conveniente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de confidencialidad en los casos que si lo ameritaren.

e.-Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de

	FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES Aquí comienzan a ser realidad tus sueños	Código:DC-GED-11 Versión:01 Fecha:08-10-2012 Página 28 de 29
	REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	

situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f.-Atender las conminaciones preventivas que formularen las autoridades competentes en desarrollo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2.006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g.-Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3.-Este comité se reunirá por lo menos una vez al mes; designara de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que puedan configurar acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través de el, realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

5.-Si como resultado de la actuación del Comité, se considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelante los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6.-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 2.006.

CAPITULO XVII PUBLICACIONES

ARTICULO 58. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.



FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES
Aquí comienzan a ser realidad tus sueños

Código:DC-GED-11
Versión:01
Fecha:08-10-2012
Página 29 de 29

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**CAPITULO XVIII
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTICULO 59. No produce ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones.

**CAPITULO XIX
VIGENCIA**

ARTICULO 60. Aprobado el Reglamento, entra a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 86.

**CAPITULO XX
DISPOSICIONES FINALES**

ARTICULO 61. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca
FUNDACIÓN CENTRO COLOMBIANO DE ESTUDIOS PROFESIONALES
Calle 9B No. 29ª -67 Barrio Champagnat.

19 de Abril del 2006.

DIEGO JIMENEZ DUQUE
Representante Legal
F_CECEP

FCECEP
Fundación
Centro Colombiano de Estudios
Profesionales