

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO ASOCIACIÓN SOCIAL POPULAR ASOP

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1: El presente reglamento interno de trabajo, es prescrito por la **Asociación Social Popular – ASOP**, identificada con N.I.T No. **800136782-8**, domiciliada en el municipio de Bello, es el instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos, obligaciones laborales a las que deben sujetarse la empresa y sus trabajadores, en armonía con las disposiciones legales vigentes.

El presente reglamento regirá en todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca **Asociación Social Popular – ASOP**, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como sus trabajadores y hace parte de los contratos de trabajo verbales o escritos que la empresa tenga celebrados o celebre en el futuro.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2: Quien aspire a desempeñar un cargo en ASOP, debe diligenciar la solicitud por escrito, y acompañar los siguientes documentos:

- 1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- 2. Autorización del inspector de trabajo o en su defecto, del comisario de familia o del alcalde municipal cuando el aspirante sea mayor de quince años y menor de dieciocho (18) años. La solicitud deberá tramitarse conjuntamente entre la ASOP y el aspirante.
- 3. Hoja de vida.
- **4.** Certificado del último empleador con quien haya trabajado el aspirante en que acredite el tiempo de servicio, índole de la labor ejecutada y salario devengado.
- **5.** Certificados que acrediten estudios realizados.

PARÁGRAFO 1: Todos los aspirantes a los cargos deberán cumplir con el procedimiento de selección establecido por ASOP, el cual consta de entrevista, pruebas psicotécnicas y en algunos casos pruebas de conocimientos técnicos.

PARÁGRAFO 2: Una vez recibidos los documentos anteriores, ASOP, queda facultada para verificar libremente la información contenida en ellos, conservando esta facultad durante la vigencia del contrato, en caso de que el aspirante quede seleccionado para ocupar el cargo.



PARÁGRAFO 3: Cualquier inexactitud de los datos suministrados a ASOP, para el ingreso o cualquier alteración o falsificación de los certificados de que trata el artículo anterior, se tendrá como engaño para la celebración del contrato de trabajo, con las consecuencias inherentes de orden legal, reglamentario y contractual, en los términos del artículo 7°. Decreto 2351 de 1965, literal A numeral 1.

PARÁGRAFO 4: Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstas anteriormente y los demás que se fijen expresamente, según el caso, ASOP, decidirá si admite o no al aspirante; en caso afirmativo se procederá a la firma del contrato de trabajo siendo este requisito indispensable para empezar a laborar; en caso negativo ASOP, no estará obligada a aceptar reclamo alguno, de ninguna naturaleza, a pagar suma alguna de dinero por ningún concepto, ni a expedir certificaciones sobre el resultado de los exámenes y pruebas ni a dar explicación alguna sobre su determinación. ASOP, podrá solicitar al aspirante además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para el proceso de selección que lleve a cabo, excluyéndose de estos, aquellos documentos e información prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, 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 del Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPÍTULO III PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3°: ASOP, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la ASOP, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, las convenciones de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S. del T.).

ARTÍCULO 4: El período de prueba será estipulado en el contrato y en caso contrario, los servicios se entienden estipulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77°, C. S. del T.).

ARTÍCULO 5: En los contratos a término fijo, cuya duración sea inferior a un año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, respetando siempre el límite que son dos meses. Cuando entre un trabajador y un mismo empleador se celebren contratos sucesivos de trabajo, no es válida la estipulación del periodo de prueba. (Artículo 7, ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6: Durante el periodo de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento y sin previo aviso; pero si expirado el periodo de



prueba el trabajador continuare el servicio con el empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a este se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones artículo 80°, C. S. del T.).

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen de labores de corta duración, no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de ASOP. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S. del T.).

CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8: Los días laborales, las horas de entrada y de salida de los trabajadores de la Asociación Social Popular son las que a continuación se expresan así:

COLEGIO CEVIDA:

• Días laborales del personal administrativo (rectora, coordinadora, secretaria administrativa, salud ocupacional) son de lunes a viernes.

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
8:00 a.m.	12:00 p.m. − 1:00 p.m.	5:00 p.m.	

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 5:00 p.m.

Nota: Se acuerda con el personal administrativo, que acudirán dos (2) sábados del mes, en una jornada medio día, lo cual estaría dentro del marco de las 48 horas semanales, como la ley lo permite.

 Días laborales del personal hora cátedra: en esta modalidad de contrato, el personal que trabaja hora cátedra deberá acudir a la institución según las horas establecidas en el cronograma académico.



• Días laborales del personal docente de tiempo completo:

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
6:00 a.m.	12:00 p.m. − 1:00 p.m.	4:00 p.m.	

Hora de entrada: 6:00 a.m.

Hora de salida: 4:00 p.m.

• Días Laborales del personal de servicios generales son de lunes a domingo, en los siguientes turnos:

Primer turno	Segundo turno	Tercer turno	
7:00 a.m. a 7:00 p.m.	7:00 p.m. a 7:00 a.m.	8:00 am a 5:00 pm	

Hora de entrada: La enunciada según el turno y en el respectivo cuadro rotando durante el mes, con un descanso de 24 horas, por cada turno de 12 horas.

Nota: El personal de servicios generales cumplirá un total de 48 horas semanales, de lunes a viernes con dos sábados al mes de medio día.

• Los días laborales del personal que manipula los alimentos son de lunes a viernes, así:

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
6:00 a.m.	12:00 p.m. − 1:00 p.m.	4:00 p.m.	

Nota: El personal que trabaja medio tiempo, tendrá un horario de 10:00 a.m. a 3:00 p.m.

CENTRO DE DESARROLLO INTANTIL:

• Días laborales de Auxiliares Administrativas:

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
8:00 a.m.	12: 00 p.m. a 12:45 p.m.	4:30 p.m.	

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 4:30 p.m.



• Coordinadoras pedagógicas y gerencia operativa:

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
7:00 a.m.	12: 30 p.m. a 1:00 p.m.	5:00 p.m.	

Hora de entrada: 7:00 a.m.

Hora de salida: 5:00 p.m.

• Días laborales del personal asistencial psicología:

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde
8:00 a.m.	12: 30 p.m. a 12:45 p.m.	5:00 p.m.

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 5:00 p.m.

• Días laborales del personal asistencial (Docentes, agentes educativas y auxiliares pedagógicas):

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
7:00 a.m.	12: 00 p.m. a 12:45 p.m.	5:00 p.m.	

Hora de entrada: 7:00 a.m.

Hora de salida: 5:00 p.m.

Nota: Se acuerda con el personal, que el último viernes del mes, se empleará para

capacitación al personal a partir de la 1:00 p.m.

• Servicios generales (turnos rotativos). Lunes a Domingo, sujetos a modificación.

Primer turno	Segundo turno	Tercer turno	
7:00 p.m. a 7 a.m.	7:00 a.m. a 7:00 p.m.	1:00 p.m. a 7:00 p.m.	



Manipuladoras de alimentos, de lunes a viernes.

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
7:00 a.m.	12:00 a.m. a 12:45 p.m.	5:00 p.m.	

Hora de entrada: 7:00 a.m.

Hora de salida: 5:00 p.m.

• Salud Ocupacional

Mañana	Hora de almuerzo	Tarde	
8:00 a.m.	12:00 a.m. a 12:45 p.m.	4:00 p.m.	

Sábado de 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

Todo el personal del Centro de Desarrollo Infantil tendrá un descanso de quince (15) minutos en la mañana.

Nota: Es necesario precisar que el horario de trabajado y capacitaciones se harán dentro de la Jornada máxima legal de 48 horas semanales, que podrán ser distribuidos en 6 días de lunes a sábado.

PARÁGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de 50 trabajadores que laboren 48 horas de dicha jornada, estos tendrán derecho a que dos horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: ASOP, no podrá, aún con el consentimiento del Trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en las labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (Art. 20 Literal c), Ley 50 de 1990. No habrá limitación de jornada para los Trabajadores que desempeñen cargos de manejo, dirección, confianza, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residen en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fuesen necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.



PARÁGRAFO 3:

Jornada laboral flexible. ASOP y el Trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria (artículo 51 de la ley 789 del 2002).

CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9: Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25, ley 789 de 2002, que modificó el artículo 160 del código sustantivo del trabajo:

- 1. Trabajo ordinario es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.
- **2.** Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m. (L. 789/2002, art. 25).

ARTÍCULO 10: Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal (CST. Art 159).

ARTÍCULO 11: El Trabajo suplementario o de horas extras a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste (Dec. 13/67, art. 1°); siempre que ASOP, en vista de esta autorización considere efectuarlo en caso necesario.

ARTÍCULO 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, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.
- 2. El trabajo extra en jornada ordinaria se remunerará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario.
- 3. El trabajo extra nocturno se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario.



4. Cada uno de los recargos antes mencionados se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (L. 50/90, art. 24).

PARÁGRAFO: ASOP, podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno según lo previsto en el decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 13: ASOP, no reconocerá trabajo suplementario 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) horas semanales.

PARÁGRAFO 2: En cualquier caso, se entienden excluidas de esta reglamentación, las circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO VI DIAS DE DESCANSOLEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 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 carácter civil o religioso: Según el artículo 148 del Código de Trabajo, son feriados de pago obligatorio los siguientes:
 - 01 de enero
 - 06 de enero
 - 11 de abril
 - El jueves y Viernes Santos
 - 1 de mayo
 - 29 de junio
 - 20 de julio
 - 07 de agosto
 - 15 de agosto
 - 01 de noviembre
 - 11 de noviembre
 - 08 de diciembre
 - 25 de diciembre
 - 2. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1, ley 51 del 22 de diciembre de 1983).



PARÁGRAFO 1: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implica 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 5°, ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: trabajo dominical y festivo: Artículo 26, ley 789 de 2002 que modificó el artículo 179 del código sustantivo 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 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 ASOP su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 4: **Aviso sobre trabajo dominical**. cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo 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 compensatorio (artículo 185, C. S. del T).

ARTÍCULO 15: El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la ley 50 de 1990 (artículo 25 de la ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a 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 C. S. del T).

CAPÍTULO VII VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 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 1, C. S. del T).

ARTÍCULO 18: La época de las vacaciones debe ser señalada por ASOP 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, C. S. del T).

ARTÍCULO 19: Se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C. S. del T.).

ARTÍCULO 20: Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso compensación se tendrá como base el último salario devengado por el trabajad (artículo 189, C. S. del T).

ARTÍCULO 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 o de confianza (artículo 190, C. S. del T).

ARTÍCULO 22: Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirá para la liquidación de las vacaciones el valor del recargo por trabajado en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras, en días de 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.

ARTÍCULO 23: ASOP 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 estas (decreto 13 de 1967, articulo 5.).

PARÁGRAFO: En todos los contratos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea ley 995 de 2005. Artículo

CAPÍTULO VIII LICENCIAS

ARTÍCULO 24: Licencia de maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto con el salario devengado al momento del disfrute de su descanso. (Núm. Art 236 del C.S del T.).



ARTÍCULO 25: Para los efectos de que trata este artículo la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual debe constar (Núm. 3 Art 236 del C.S del T.).

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) Indicación del día probable de parto; y
- c) Indicación desde el día en el cual comenzará su licencia, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

ARTÍCULO 26: La trabajadora que haga uso de su descanso remunerado en la época de parto, tomará las dieciocho (18) semanas a las que tiene derecho así:

- a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto, debidamente acreditada. Si por alguna razón, la madre no puede optar por esta semana previa, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.
- b) La futura madre podrá trasladar dos (2) semanas de licencia antes del parto, según prescripción médica y las dieciséis (16), una vez nazca su hijo.
- c) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de diecisiete (17) semanas contadas desde el parto, o lo dispuesto en el literal (a).

ARTÍCULO 27: La licencia de maternidad para las madres de los niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre los niños prematuros ampliando la licencia a dos (2) semanas más. (Núm. 5 Art 326 C. S del T.).

Nota: Para efectos de la aplicación del artículo 27, del presente reglamento, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

PARÁGRAFO 1: Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

PARÁGRAFO 2: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de acuerdo con la ley.



El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

PARÁGRAFO 3: La licencia remunerada es incompatible con la licencia por calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad o maternidad.

PARÁGRAFO 4: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTÍCULO 28: El único soporte válido para acreditar que se tiene el derecho a la licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS, a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor.

ARTÍCULO 29: Licencia por luto. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente; o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad domestica no incluye la licencia por luto de que trata este numeral.

Nota: Para mayor entendimiento de este artículo, se dan a conocer, a continuación, los grados de parentesco:

Segundo grado de consanguinidad: Según el Artículo 35 del Código Civil, el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz o que están unidas por vínculos de la sangre. Teniendo en cuenta lo anterior, el Artículo 37 señala que los grados de consanguinidad entre dos personas se cuentan con el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo. De manera que, si dentro del primero de consanguinidad pertenecen los padres y los hijos; y dentro del segundo grado de consanguinidad pertenecen los hermanos, abuelos y nietos, deberá entenderse que cuando la norma habla de "hasta segundo grado de consanguinidad" se está refiriendo a padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.



Primero de afinidad: Según el Artículo 37 del Código Civil, la afinidad es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer, es decir, el parentesco entre la persona y los familiares de sangre de su cónyuge. Para determinar el grado de parentesco de afinidad, se califica el grado de consanguinidad de esa persona respecto al cónyuge, que será el mismo grado de afinidad de la persona referencia. De manera que, si dentro del primer grado de consanguinidad hacen parte los padres y los hijos, deberá entenderse que el primero de afinidad se refiere a suegros y suegras.

Primero civil: Según el Artículo 50 del Código Civil, el parentesco civil es el que resulta de la adopción. De manera que, dentro de este parentesco sólo se encuentra el padre adoptante, la madre adoptante y el adoptivo. En este orden de ideas, considera la Oficina de trabajo que el trabajador tendrá derecho a la licencia por luto siempre que fallezca alguno de los familiares comprendidos dentro de los parentescos señalados en la Ley, de donde se desprende claramente que, si fallece un familiar distinto a los allí indicados, el trabajador no tendría derecho a los cinco (5) días hábiles concedidos por la ley

PARÁGRAFO: Este hecho deberá acreditarse mediante documento expedido por autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Núm. 10 Art 57 C.S del T.).

En los demás eventos, el empleador podrá estudiar la posibilidad de otorgar un permiso no remunerado para acudir al sepelio de un familiar diferente al anteriormente descrito, cabe señalar, que también deberá acreditarse el fallecimiento y parentesco dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

LICENCIAS OBLIGATORIAS

ARTÍCULO 30: Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, en este último caso, solo se concederá al 10% del personal para no perjudicar el normal funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 31°: Grave calamidad doméstica: Según sentencia C-930 / 2009 la corte constitucional precisó que ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar de este.

ARTÍCULO 32: Circunstancias constitutivas de calamidad doméstica, no taxativas, acordados según la empresa y trabajador:



Esta licencia tendrá una duración hasta de tres (3) días, lo cual no limita la posibilidad del empleador para que defina un término superior o inferior, según la circunstancia particular y las condiciones en que se encuentre el trabajador, siempre en el marco de la razonabilidad y proporcionalidad.

- a) Grave afectación en la salud de hijo, hija; madre; padre y cónyuge cuando éstos últimos se encuentren en una estricta dependencia y el trabajador no cuente con otras personas que atiendan la calamidad, como es el caso de las madres cabeza de familia.
- b) Hospitalización de hijo, hija; madre; padre y cónyuge cuando éstos últimos se encuentren éstos últimos se encuentren en una estricta dependencia y el trabajador no cuente con otras personas que atiendan la calamidad, como es el caso de las madres cabeza de familia.
- c) Desaparición o secuestro de hijo, hija; madre; padre y cónyuge cuando éstos últimos se encuentren éstos últimos se encuentren en una estricta dependencia y el trabajador no cuente con otras personas que atiendan la calamidad, como es el caso de las madres cabeza de familia.
- d) Afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito y fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto.

PARÁGRAFO 1: Cuando afectación en la salud de hijo, hija; madre; padre y cónyuge, encontrándose éstos últimos se encuentren en una estricta dependencia y el trabajador no cuente con otras personas que atiendan la calamidad, como es el caso de las madres cabeza de familia. , no sea grave, por lo cual no amerita atención médica, la empresa estudiará la situación particular y otorgará, siempre que no se cause ningún perjuicio en el normal desarrollo de las actividades de la empresa, medio turno para que el trabajador encargue a un pariente el cuidado de su familiar y deberá retornar en el mismo término, en caso contrario, se impondrá la sanción establecida en el artículo 54, numeral 2.

PARÁGRAFO 2: La concesión de los permisos anteriormente descritos, tendrá una oportunidad de aviso al Jefe inmediata, anterior o posterior (máximo hasta el día siguiente) al hecho que lo constituye o en que este ocurrió, **según lo permitan las circunstancias**, pero deberá acompañarse el respectivo soporte una vez regrese a la empresa como: historia clínica que acredite la condición de salud de su familiar, denuncia formulada a las autoridades, fotografías de la condición en que se encuentra su domicilio ante un caso fortuito, entre otros.

La solicitud de permisos que se puedan prever con anterioridad, deberá elevarse tres (3) días antes de la fecha.

PARÁGRAFO 3: No son tomados como calamidad doméstica los permisos solicitados por los empleados para citas médicas, odontológicas, exámenes médicos, programados con anticipación y asistencia a eventos que puedan ser encargados a otras personas como asistentes o representantes de los padres. El tiempo empleado en estos permisos puede



descontarse al trabajador o ser compensado con tiempo igual al trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria a opción de ASOP. Para concurrir a los diferentes servicios médicos, deberá presentarse el comprobante con la respectiva hora de ingreso y de salida.

CAPÍTULO IX

SALARIO MINIMO LEGAL, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 33. Formas y libertad de estipulación.

- 1. ASOP y el trabajador, pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o destajo y por tarea., 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 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 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.
 - a. 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 30% del salario integral quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, como lo señala la ley.
 - b. 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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
- **3.** 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 1990).

ARTÍCULO 34: Se denomina jornal el salario estipulado por días; y sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C. S. del T).

ARTÍCULO 35. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en la cuenta bancaria inscrita en el banco con quien ASOP tenga convenio.



PERIODOS DE PAGO: El pago del salario se efectuará de manera mensual.

ARTICULO 36: El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

- 1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos 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 periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134 C. S. del T.).

CAPÍTULO X

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 37: Es obligación de ASOP 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 velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 38: Los servicios médicos que requieran los trabajadores se presentarán por las EPS y ARL, a través de la EPS, a la cual estén afiliados. En caso no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 39: Todo trabajador, desde el mismo momento en que sienta que su salud se encuentra quebrantada, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará remitirá de manera inmediata el auxiliar de enfermería correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y, en tal caso, sea enviado a la Entidad prestadora de salud correspondiente, para que prescriba la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 40: 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 ordena la empresa en determinados casos.



ARTÍCULO 41: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y salud en trabajo que prescriben 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 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 empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 42: 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 máximo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 43: En caso de accidente por riesgo común, aun 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 se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, y se indiquen las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad

ARTÍCULO 44: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y 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 una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador 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

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 de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la resolución número 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio del Trabajo) 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, a la ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales, y a la resolución 2346 de julio de 2007 del Ministerio de protección Social, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.



CAPÍTULO XI PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 46: Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1. Respeto y subordinación a los superiores.
- 2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- **3.** Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las personales y en la ejecución de labores relaciones
- **4.** Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

CAPÍTULO XII ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 47: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en ASOP, es el siguiente:

- **1.** Asamblea General
- 2. Junta directiva
- **3.** Representante legal
- 4. Gerencia
- 5. Coordinador de comité

En la Institución Educativa de Formación para la Vida "CEVIDA":

- 1. Coordinadora.
- 2. Rectora.
- 3. Gerente operativo
- 4. Asesora Jurídica.
- 5. Psicóloga
- 6. Enfermería
- 7. Secretarias administrativas
- 8. Docentes
- 9. Manipuladores de alimentos
- 10. Servicios Generales

Parágrafo: De los mencionados tienen facultades para imponer sanciones en la empresa:

- Coordinadora.
- Rector.
- Gerente operativo designado por ASOP: Martha Lilian Bedoya Montoya.

El Centro de Desarrollo Infantil "CDI SAN JOSÉ DE NAZARETH" se conforma de la siguiente manera:



- Coordinadoras Pedagógicas
- Gerente designado por ASOP.
- Psicóloga
- Nutricionista
- Enfermería
- Secretarias administrativas
- Docentes
- Auxiliares Pedagógicas
- Manipuladoras de alimentos
- Servicios Generales

PARÁGRAFO: De los mencionados tienen facultades para imponer sanciones en la empresa:

- Coordinadoras Pedagógicas
- Gerente Andrés Felipe Bedoya Montoya.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48: Son obligaciones del empleador.

- Poner a disposición de los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- **2.** Procurar que los trabajadores usen elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- **3.** Prestar de inmediato primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según la 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 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, hacerle practicar examen médico ocupacionales obligatorios. Se considera que el Trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos



- cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las practicas del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- **8.** Si el Trabajador prefiere radicarse en otro lugar, costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandará su regreso al lugar donde residía anteriormente.
- **9.** Conceder a las Trabajadoras que están en periodos de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 10. Conservar el puesto a las Trabajadoras que están disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a Trabajadoras en tales períodos o que, si acuden a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- 11. Llevar un registro de inscripciones de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
- 12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respecto a las Leyes.
- 13. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste 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, suministrarle cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido labor, teniendo en cuenta que la remuneración sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en ASOP (art. 57, C. S. del T.).
- **14.** Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él.
- **15.** Conceder a las Trabajadoras que está en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria 1 o 2 semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre.

ARTÍCULO 49: Son obligaciones especiales del trabajador:

- 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
- 2. 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.
- **3.** No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean confidenciales y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato de trabajado a las autoridades competentes.
- **4.** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- **5.** Guardar rigurosamente la moral en sus relaciones con los superiores y compañeros.



- **6.** Destinar a su uso en las labores contratadas, el calzado y vestido que le suministre el empleador.
- **7.** Comunicar oportunamente a ASOP, las observaciones que estime que conducen a evitarle daños y perjuicios.
- **8.** Permanecer durante el tiempo de almuerzo dentro de las instalaciones, si por alguna razón, el trabajador requiere salir, deberá solicitarlo por escrito, con la información detallada y esperar su autorización.
- **9.** Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el auxiliar en salud ocupacional de ASOP, o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- **10.** Registrar en las oficinas de ASOP, su domicilio y dirección y dar aviso dentro de los cinco (05) días siguientes cualquier cambio que ocurra.
- **11.** La trabajadora en estado de embarazo debe obligatoriamente empezar a disfrutar de la licencia remunerada consagrada en la ley, de manera obligatoria, al menos una semana antes de la fecha probable de parto.

ARTÍCULO 50: Obligaciones especiales del personal asistencial. Serán todas aquellas consignadas en el contrato individual de trabajo.

ARTÍCULO 51: Se prohíbe a ASOP:

- 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 estos y por escrito, para cada caso y 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 del 50% cincuenta por ciento de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c. En cuanto a las cesantías ASOP, puede retener el valor respectivo en los casos en los artículos 250 del Código Sustantivo del 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 ejercicio de sus derechos 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 permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
- 7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo o signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los Trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- **8.** Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- **9.** Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentando pliego de peticiones desde la fecha de presentación de pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
- **10.** Efectuar o tolerar cualquier forma de acoso laboral.

ARTÍCULO 52: Se prohíbe a los trabajadores.

- 1. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumir licor o dichas drogas durante la jornada.
- **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 en la forma establecida en la escala de sanciones sin justa causa de impedimento o sin permiso de ASOP.
- **5.** Disminuir intencionalmente el ritmo de 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 proponga 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 contrato de trabajo (artículo 60, C. S. del T.).
- 9. Realizar conductas de acoso laboral.
- **10.** Irrespetar física o verbalmente a los superiores, compañeros de trabajo dentro de las instalaciones.
- 11. Llegar tarde sin permiso o excusa coherente a falta.
- **12.** Trabajar sin camisa y calzado.



- **13.** El no uso de los implementos de protección personal y no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
- 14. Trabajar sin utilizar los elementos de protección y seguridad suministrados por la empresa, así como la dotación de calzado y vestido de labor, en el caso de todo el personal al que se le suministre, no atender las indicaciones consignadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es considerada como falta grave al Reglamento Interno de Trabajo.
- **15.** Utilizar los elementos de comunicación como Internet, fax, radio, teléfono para actividades que no tienen que ver con el objeto de la empresa, con excepción de las llamadas que realicen o puedan recibir de sus familiares en un evento de fuerza mayor, en los teléfonos que tiene asignada la empresa para dicha finalidad.
- 16. Instalar software sin autorización de la Unidad Informática.
- **17.** Violar por cualquier medio la confidencialidad y reserva de los hechos puestos en conocimiento del comité de convivencia laboral, o cualquier autoridad competente para ello, así como de las recomendaciones que estos hagan.
- **18.** Con el fin de proteger la vida e integridad personal de los menores, está restringido el uso del dispositivo móvil durante la jornada laboral, siendo esto desconocido, dará lugar a la respectiva sanción que en el capítulo XIV, se establece.
- 19. Se prohíbe fumar en áreas interiores o externas, aunque no sean cerradas. Sobre las instituciones de educación formal, en sus niveles de educación preescolar, básica y media, y no formal en las que haya menores de edad, pesa una prohibición estricta del consumo de cigarrillo, incluso en áreas abiertas (las canchas o los jardines de los colegios, por ejemplo).

Nota: La única encargada de recolectar las evidencias solicitadas por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en el caso del Centro de Desarrollo Infantil, será la coordinadora pedagógica. La institución proveerá un dispositivo para las fotografías y videos. Cuando la coordinadora pedagógica no se encuentre en la institución, por medio de acta debidamente expedida, delegará en una de las docentes esa función.

PARÁGRAFO: El trabajador, en observancia de la actividad que desempeña, tendrá la obligación de programar las citas médicas por fuera del horario en el que se encuentran a cargo de los menores, con excepción de aquellas citas con especialistas de difícil programación.

CAPITULO XIV ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS



ARTÍCULO 53: ASOP no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo (artículo 114, C.S. del T.).

ARTÍCULO 54: Se establecen las siguientes clases de faltas y sus sanciones disciplinarias así:

PARÁGRAFO 1: Constituyen justa causa para terminar el contrato laboral las consagradas en el código sustantivo del trabajo, artículo 62.

PARÁGRAFO 2: CONSECUENCIA DE LAS SUSPENCIONES DISCIPLINARIAS:

Conforme lo establece el artículo 53 en concordancia con el numeral 4 del artículo 51 del código Sustantivo del trabajo durante las suspensiones disciplinarias "Se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de pagar los salarios de ese lapso". Adicionalmente, podrá descontar este tiempo al momento de liquidar las vacaciones, cesantías, jubilaciones, entre otros. La obligación de cotizar a la seguridad social, no se verá afectada por estas suspensiones.

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

Nota: La sentencia C – 593 de 2014 de la corte constitucional, dispone que se debe regular claramente el procedimiento disciplinario. Señala:

- **1.** Comunicación formal de apertura del proceso y las posibles conductas que ameritan sanción.
- **2.** Formulación verbal y escrita de cargos, con descripción de las conductas, el señalamiento de las faltas y las posibles sanciones.
- 3. Traslado de cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.
- **4.** Indicación de tiempo para dos (2) días calendario, controvertirlos y allegar o pedir las pruebas que considere necesarias.
- 5. Decisión definitiva en acto motivado o congruente.
- **6.** Imposición de la sanción deber ser proporcionalidad y razonable ante la(s) falta(s) cometida.
- 7. La decisión no admite recursos, se advierte que puede acudir a la jurisdicción ordinaria.

	FALTAS	PRIMERA VEZ	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA	QUINTA
1.	Engañar mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato	ASCIACIÓN Social	Popular	VEZ	VEZ
2.		No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato				
3.	•	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato				

ARTÍCULO 56: 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 dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer, o no, la sanción definitiva (art 115 C.S. del T.).



	1			
	las personas de			
	las cosas			
4.	Todo acto	No tiene sanción,		
	inmoral o	constituye justa		
	delictuoso que el	causa para la		
	trabajador	terminación del		
	comenta en el	contrato		
	establecimiento			
	de trabajado o en			
	el desempeño de			
	sus labores.			
	Cambiar de	No tiene sanción,		
5.		,		
	jornada y/o turno	constituye justa		
	de trabajo, sin la	causa para la		
	previa	terminación del		
	autorización del	contrato		
	empleador			
6.	No realizar	No tiene sanción,	 	
	personalmente la	constituye justa		
	labor o	causa para la		
	capacitaciones en	terminación del		
	los términos	contrato		
	estipulados, o	Contract		
	confiar a otro			
	Trabajador sin la			
	=			
	autorización			
	correspondiente,			
	la ejecución del			
	propio trabajo			
	cualquiera que			
	sea éste. Ambos			
	trabajadores			
	quedaran			
	sometidos a lo			
	descrito en el			
	parágrafo de este			
	artículo			
	urticuio			
7	Hacer uso	No tiene sanción,		
'•	indebido de las			
		constituye justa		
	atribuciones o de	causa para la		
	las funciones que	terminación del		
	le han sido	contrato		
	conferidas para el			



	ejercicio de sus deberes y/o obligaciones contractuales.					
8.	No emplear siempre durante la jornada y/o turno y en el ejercicio de sus funciones, las prendas protectoras y uniformes de dotación suministrados por el Empleador; y/o utilizarlos en deficiente estado de funcionamiento.	Llamado de atención con Copia a la hoja de vida.	Suspensión del contrato laboral por tres (3) días	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato	
	Provocar, instigar, reñir, pelear o tomar parte en juegos de manos dentro de las dependencias del Empleador, o en sus inmediaciones, sea o no en horas de trabajo	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato				
10.	ambiente de recelo y desconfianza; hacer verbalmente o mediante material impreso o electrónico, afirmaciones	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato				



	T .	1		
ofensivas, insultantes o denigrantes para desacreditar al Empleador, de su personal directivo, de los Trabajadores o de sus productos, materia prima, maquinaria y/o				
mercancía. 11. Dirigir, incitar o colaborar en disturbios que afecten la disciplina, bien sea dentro o fuera de las instalaciones.	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato			
12. Hacer aún de manera no intencional, peligroso el sitio de trabajo por violación de las normas sobre seguridad y/o higiene; no someterse oportunamente a los exámenes médicos prescritos por las autoridades y/o el Empleador, para	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato			
el uso permanentemente los implementos indispensables destinados a tratamiento				



médico o a la prevención de accidentes o de enfermedades laborales (como la dotación de zapatos, vestuario, entre otros).			
13. Provocar deliberadamente un accidente de trabajo, o que éste se produzca por culpa de la víctima.	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato		
14. Incitar a cualquiera de los Trabajadores del Empleador, para que desconozca órdenes o instrucciones impartidas por los directivos.	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato		
establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato		
16. Instalar software de la Unidad Informática., sin autorización. 17. Violar por	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato No tiene sanción,		
cualquier medio	constituye justa		



			1	1
la	causa para la			
confidencialidad	terminación del			
y reserva de los	contrato			
hechos puestos en				
conocimiento del				
comité de				
convivencia				
laboral, o				
cualquier				
autoridad				
competente para				
ello, así como de				
las				
recomendaciones				
que estos hagan.				
The extending				
18. Violar por	No tiene sanción,			
cualquier medio	constituye justa			
la	causa para la			
confidencialidad	terminación del			
y reserva de los	contrato			
hechos ocurridos				
dentro del				
CENTRO DE				
DESARROLLO				
INFANTIL o				
Institución				
Educativa de				
formación para la				
vida CEVIDA,				
documentos,				
contratos,				
carpetas de				
personal, de los				
alumnos o niños				
inscritos en el				
programa.				
19. Realizar	No tiene sanción,			
conductas de	constituye justa			
acoso laboral.	causa para la			
	terminación del			
	contrato			
20. La acumulación	No tiene sanción,			
de tres	constituye justa			
	J - J	1	l .	



suspensiones del contrato individual de trabajo, aunque sean de diferente naturaleza o asunto.	causa para la terminación del contrato				
21. No comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime contundentes para evitar daños y perjuicios.	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato				
22. Retardo injustificado a la hora de ingreso estipulada entre 1 minuto y 30 minutos.	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención con Copia a la hoja de vida.	Suspensión del contrato laboral por tres (3) días	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato
23. Retardo injustificado en la hora de ingreso, superior a 30 minutos e inferior a las 4 horas y 30 minutos.	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato			
24. Luego del ingreso a las dependencias del empleador, salir y ausentarse de las instalaciones 1 y 30 minutos.	Llamado de atención con Copia a la hoja de vida.	Suspensión del contrato laboral por tres (3) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato		
25. Falta en la mañana o tarde, sin excusa.	Suspensión del contrato laboral por tres (3) días	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la		



			terminación del contrato.		
26. Falta en el turno correspondiente (según el contrato Individual de trabajo y estipulaciones con el empleador)	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	Suspensión del Contrato laboral por dos (02) meses	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato.		
sin excusa suficiente					
27. Descuido por parte del trabajador de los niños menores a su cuidado y demás obligaciones consignadas en el contrato laboral individual (para todos los trabajadores, dado que, frente a los niños, niñas y jóvenes, tienen posición de garante), por el uso de teléfonos celulares, poniendo en peligro la vida e integridad física del menor y no observando los	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.	Suspensión del contrato laboral por tres (3) días	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días		
llamados del empleador.	71 1 1	71 1 1	0 11	NT .:	
28. No estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo pasada la hora exacta en que empieza su labor	Llamado de atención por escrito.	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato	



	T	T	ı	T	1
y/o no permanecer allí laborando hasta la terminación de la jornada y/o turno correspondiente 29. Dormir en las horas de trabajo	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del		
			contrato		
30. Ocultar faltas cometidas por si mismo o algún trabajador de ASOP	Suspensión del contrato laboral por tres (3) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato	Contrato		
31. Ingresar a terceros a la institución sin previa autorización del empleador	Llamado de atención con copia a la hoja de vida.	Suspensión del contrato laboral por tres (3) días	Suspensión del Contrato laboral por ocho (8) días	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato	
32. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o leve indisciplina en que incurra un trabajador en sus labores contra ASOP, los miembros de su familia, los personal directivo o compañeros de trabajo 33. No aportar los	No tiene sanción, constituye justa causa para la terminación del contrato				
33. No aportar los soportes de la licencia que	Se aplicarán las sanciones dispuestas en los				



otorgó el	numerales 27 y			
empleador por	28			
calamidad				
doméstica,				
permiso o cita				
médica.				
34. No retornar a la	Llamado de	Suspensión del	No tiene	
empresa en el	atención con	Contrato laboral	sanción,	
tiempo razonable,	copia a la hoja de	por ocho (8)	constituye justa	
teniendo en	vida.	días	causa para la	
cuenta la hora de			terminación del	
salida de una cita			contrato	
médica o el				
documento que				
acredite la hora				
de salida de la				
diligencia para la				
que el empleador				
le ha concedido				
permiso				
35. Incumplimiento a	Llamado de	Suspensión del	No tiene	
las obligaciones,	atención con	Contrato laboral	sanción,	
funciones y	copia a la hoja de	por ocho (8)	constituye justa	
labores propias	vida.	días	causa para la	
del cargo			terminación del	
			contrato	

ARTÍCULO 57: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (art 115 C.S del T.).

CAPÍTULO XV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 58: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe el cargo de REPRESENTE LEGAL y/o GERENTE DESIGNADO, quién los oirá y resolverá en justicia y equidad en el termino de diez (10) días hábiles.

Cuando la reclamación no sea resuelta por el representante legal o éste considere que no puede hacerlo en justicia y en equidad, la junta directiva deberá resolverla en el término de diez (10) días contados a partir de que se entregue formalmente la reclamación por parte del representante legal.



Parágrafo 1: La empresa no se hará responsable de los objetos personales que desaparezcan en el sitio de trabajo, sin embargo, en un eventual caso se podrá solicitar a las autoridades la intervención.

Parágrafo 2: En la empresa ASOP, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI

MEDIDAS PARA PREVENIR, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 59. Entiéndase adaptada al presente Reglamento Interno de Trabajo vigente En **ASOP**, toda la normatividad aplicable dispuesta por la ley 1010 de 2006 y Resolución 2646-Decreto 252. En consecuencia, toda conducta repetida e intencional tendiente a generar cualquier tipo de acoso laboral en los términos de la ley.

ARTÍCULO 60. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la ley 1010 del 23 de enero de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

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

- 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **2. Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **3. Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



- **4. Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **5. Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **6. Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

PARÁGRAFO 1: Las anteriores conductas se atenuarán o agravarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, en sus artículos 3 y 4 respectivamente.

PARÁGRAFO 2: La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del inspector de trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el presente Reglamento y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

PARÁGRAFO 3: Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el presente artículo, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

ARTÍCULO 61. SUJETOS ACTIVOS O AUTORES DEL ACOSO LABORAL.

- 1. La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando;
- 2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 62. SUJETOS PASIVOS O VÍCTIMAS DEL ACOSO LABORAL.

- 1. Los trabajadores o empleados.
- 2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

ARTÍCULO 63. SUJETOS PARTÍCIPES DEL ACOSO LABORAL.



- 1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- 2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos de la presente ley.

ARTÍCULO 64. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- 1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- **2.** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- **3.** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- **4.** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- **5.** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- **6.** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- 7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- **8.** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- **9.** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de **ASOP.**
- **10.**La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de **ASOP**, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- **11.** El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- **12.**El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1. En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el presente Reglamento.



PARÁGRAFO 2. Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

PARÁGRAFO 3. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 65. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- 1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- 2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.
- **3.** La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- **4.** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con **ASOP**, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de **ASOP**.
- **5.** Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
- **6.** La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- 7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- **8.** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

ARTÍCULO 66. FINALIDAD DE LOS MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por ASOP, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la



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

ARTÍCULO 67. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, **ASOP**, ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- **2.** Agregar como parte del procedimiento de inducción al personal que ingresa a **ASOP**, los mecanismos de prevención y solución de conductas que constituyen acoso laboral.
- 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 promuevan vida laboral en sana convivencia, b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en ASOP, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- **4.** Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2, artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que estimaré pertinente.
- **5.** Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere **ASOP**, para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 68. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

ASOP, tendrá un Comité de Convivencia Laboral, integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador o su delegado con sus respectivos suplentes.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de **ASOP**, 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 de oficio o previa queja presentada por la presunta víctima de acoso laboral, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de ASOP.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Este comité se reunirá por lo menos una vez cada TRES meses.

El Comité de Convivencia Laboral evaluará en primera instancia las posibles situaciones de acoso laboral, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con ellas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a la Jefatura de Gestión Humana o quien haga sus veces, para que adelante el procedimiento interno establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 69. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA PREVENIR Y CORREGIR LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYAN ACOSO LABORAL. La Gerencia conocerá de la conducta que pueda tipificar acoso laboral previa remisión de la investigación que de la misma efectúe el Comité de Convivencia Laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias.

Características del Procedimiento:



- **Interno:** Se realiza al interior de **ASOP**, para tratar de lograr el acercamiento de las partes objeto de la supuesta conducta de acoso laboral.
- Confidencial: Será de carácter reservado la información, pruebas, sujetos activos y pasivos involucrados y en general todo el manejo que se le de a la investigación de las conductas, que puedan constituir acoso laboral.
- Conciliatorio: Se busca la solución de las controversias creadas con las supuestas conductas de acoso laboral que se investiga, para que las partes inmersas en el conflicto se acerquen de manera voluntaria, utilizando la intervención de un tercero con autoridad, para lograr un acuerdo directo.
- **Efectivo:** Busca corregir y controlar hacia el futuro las conductas de acoso laboral, que dieron lugar al procedimiento interno.

Competencia: La gerencia o quien haga sus veces, en **ASOP**, será quien adelante en segunda instancia la investigación correspondiente de las conductas que puedan llegar a tipificar acoso laboral.

Inicio del Procedimiento:

- 1. Previa remisión efectuada por el Comité de Convivencia Laboral de la investigación de la conducta que pudiere llegar a tipificar acoso laboral, bien sea porque no se haya llegado a un acuerdo entre las partes en esta instancia, o porque dicho Comité considere prudente adoptar medidas disciplinarias; la gerencia o quien haga sus veces, procederá a cotejar las informaciones suministradas por el Comité de Convivencia Laboral, realizara una averiguación inicial de lo sucedido. Durante la investigación, la(s) persona(s) involucradas tendrá(n) todas las garantías de derecho a la defensa, contradicción debido proceso, apelación y confidencialidad.
- 2. posteriormente se procederá a citar a las partes para que en el día, hora y lugar señalados en la comunicación, se presenten en Audiencia con el fin exponer los hechos que dieron lugar a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral.

La asistencia a dicha Audiencia será de carácter obligatorio para las partes, salvo motivos de caso fortuito o fuerza mayor que la impidan, en cuyo caso la parte que no pueda asistir deberá justificar dentro los dos (2) días siguientes el motivo de su inasistencia, siendo de recibo o de aceptarse la justificación, se procederá a fijar fecha para una nueva y última audiencia.

PARÁGRAFO. Si de la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral sobre la presunta conducta de acoso laboral, la gerencia o quien haga sus veces, deduce la existencia de posibles participes de la misma, procederá a citarlos a la Audiencia ya referida.

Metodología del Procedimiento:

1. Iniciación del proceso de acercamiento:



En la audiencia previamente señalada, la secretaria o quien haga sus veces, dará lectura a la investigación adelantada en primera instancia por el Comité de Convivencia Laboral. A continuación, otorgará la palabra a la presunta víctima de acoso laboral para que si lo considera necesario amplíe y/o aclare los hechos que motivaron la investigación; posteriormente dará el uso de la palabra al presunto sujeto activo de la conducta de acoso laboral, quien si lo considera necesario se manifestará sobre los mismos hechos, pudiendo solicitar las pruebas que estime conveniente.

En el caso de existir o de haber prueba testimonial por recibir, la secretaria o quien haga sus veces, de ser posible evacuará esta prueba en la misma Audiencia, en caso contrario fijará continuación de la Audiencia, con fin de citar a los testigos a que rindan su declaración y poder así proseguir con el trámite.

La secretaria o quien haga sus veces invitará a las partes a restablecer la comunicación que se haya visto afectada por la supuesta conducta de acoso laboral y les indicará cuales son los objetivos del procedimiento que se adelanta para subsanar aquella.

A continuación, otorgará el uso de la palabra a cada una de las partes, con el fin de que presenten ideas y alternativas que permitan solucionar o corregir las presuntas conductas de acoso laboral.

2. Descripción de la estructura del conflicto:

Una vez escuchadas las partes, la secretaria o quien haga sus veces, hará una descripción general del conflicto, de su historia y contexto, posteriormente procederá a delimitar los hechos que dieron origen al mismo, los valores e intereses enfrentados y los problemas reales y no reales, concretará las necesidades de las partes y verificará bajo que normas o leyes se puede regular el mismo.

3. La obtención del acuerdo:

La secretaria o quien haga sus veces, requerirá nuevamente a las partes para que manifiesten si es su deseo, llegar a una fórmula de solución del conflicto y prevención de nuevas conductas de acoso laboral, en caso afirmativo, las partes expresarán la fórmula que consideren justa y equitativa para solucionarlo.

Posteriormente, la secretaria o quien haga sus veces, manifestará a las partes cual considera la fórmula más conveniente, teniendo en cuenta sus intereses y propuestas, con el fin de llegar a un acuerdo que tendrá carácter vinculante y obligatorio para las mismas; de estar de acuerdo las partes en la fórmula propuesta, se procederá a la redacción del acuerdo el cual será suscrito por ellas y por la secretaria o quien haga sus veces, en caso contrario se dejará también constancia por escrito.

Si del procedimiento adelantado por la secretaria, esta considerare necesario adoptar medidas de tipo disciplinario así lo hará, y comunicará éstas al afectado(a) en la misma audiencia.

PARÁGRAFO 1. El procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

PARÁGRAFO 2. Cuando la persona encargada de gestión humana sea sujeto por activa, por pasiva o participe de las conductas de acoso laboral, un Comité integrado en forma bipartita



por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delgado designará la persona encargada de adelantar el procedimiento interno, a que se refiere el presente artículo.

CAPÍTULO XVII CONTRATO DE APRENDIZAJE, NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 70: Características del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación 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 adquiera 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 exclusividad en las actividades 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.

ARTÍCULO 71: **Edad Mínima para el Contrato de Aprendizaje**. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas mayores de 14 años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código sustantivo del trabajo.

ARTÍCULO 72: Formalidades del Contrato de Aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: Razón social de ASOP, como la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; Estudios, o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz; Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica; Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase; Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; Causales de terminación de la relación de aprendizaje; Fecha de suscripción del contrato y Firmas de las partes.



ARTÍCULO 73: Regulación de la Cuota de Aprendices. La determinación de cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley, será por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA del domicilio principal de ASOP, 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 le Ley.

ARTÍCULO 74: Cuota de apoyo al sostenimiento. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de ASOP un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 75: Seguridad Social en el Contrato de Aprendizaje. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de Trabajadores independientes, y pagado plenamente por ASOP como patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 76: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas 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.

CAPÍTULO XVIII PUBLICACIONES

Artículo 77: El empleador debe publicar este reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.



CAPÍTULO XIX VIGENCIA

Artículo 78: El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado en las dependencias.

CAPÍTULO XX DISPOSICIONES FINALES

Artículo 79: Desde la fecha en que entra en vigor este reglamento queda sin efecto las disposiciones de otro reglamento que, antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPÍTULO XXI CALÁUSULAS INEFICACES

Artículo 80: No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. 8art 109, C. S. del T.).

Fecha de aprobación: 20 de Febrero de 2021.

Dirección: AV 42 61 A 10

Ciudad: Bello

Departamento: Antioquia

Miriam de Jesús Montoya Orozco Representante Legal Asociación Social Popular

Specufactofa

ASOP Asociación Social Popular	



ASOCIACIÓN SOCIAL POPULAR ASOP P.J. 19564 marzo 24/77

NIT: 800136782-8

SOCIALIZACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO - 2021

El Reglamento Interno de Trabajo, es de suma importancia para el desarrollo de las labores que realizan los empleados y prestadores de servicio de nuestra Asociación.

Se pone de presente que, el reglamento rige en todas las dependencias, sucursales y agencias ya establecidas o que establezca Asociación Social Popular – ASOP.

Debido a que todos los colaboradores de ASOP, se encuentran ejecutando y cumpliendo sus objetivos en la modalidad de trabajo en casa; se procedió a enviar citación para realizar encuentro a través de la Plataforma Meet.

ORDEN DE LA REUNIÓN

- 1. Lectura del orden del día.
- 2. Verificación de asistencia y presentación.
- 3. Objetivo de la reunión.
- 4. Conceptos generales.
- 5. Relación de todos los capítulos o contenido del R.I.T
- 6. Profundización de conceptos, a solicitud de los asistentes.
- 7. Resolución de inquietudes.
- 8. Asuntos y proposiciones varias.



ASOCIACIÓN SOCIAL POPULAR ASOP P.J. 19564 marzo 24/77 NIT: 800136782-8

DESARROLLO

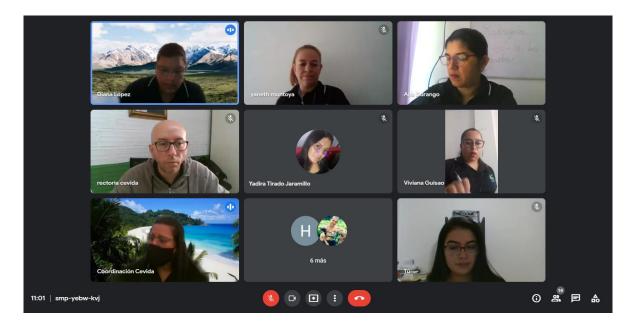
- 1. Se procedió a realizar la lectura del orden del día, por parte de la abogada Laura Catalina Bedoya Gutiérrez.
- 2. Se verifica la asistencia de veinticuatro (24) personas y se presentan los asistentes.
- 3. Dar a conocer el conjunto de normas a las que debe sujetarse la empresa como empleador y sus trabajadores o prestadores de servicios en la ejecución de sus contratos.
- 4. Se informa a todos los asistentes los efectos del R.I.T, como está conformado, los capítulos y otros aspectos importantes.
- 5. Se procede a abordar cada uno de los 21 capítulos, con el fin de que los asistentes conozcan los artículos y la estructura del reglamento.
- 6. A solicitud de los asistentes, se amplió la información en los siguientes temas: Licencias obligatorias, facultad de imposición de sanciones, obligaciones especiales tanto de empleador como trabajador o prestadores de servicios, prohibiciones y la escala de sanciones.
- 7. Se abrió espacio en el que participaron los asistentes, con el fin de resolver inquietudes relacionadas con el R.I.T.
- 8. En proposiciones, se plantearon varias opciones relacionadas con la calamidad doméstica y las circunstancias constitutivas.





ASOCIACIÓN SOCIAL POPULAR ASOP P.J. 19564 marzo 24/77

NIT: 800136782-8







ASOCIACIÓN SOCIAL POPULAR ASOP

P.J. 19564 marzo 24/77 NIT: 800136782-8





LAURA CATALINA BEODYA GUTIÉRREZ

Asesora Jurídica ASOP.

ASOP ASOP ASOCIACION SOCIAL POPULAR

ASOCIACIÓN SOCIAL POPULAR ASOP P.J. 19564 marzo 24/77

NIT: 800136782-8

