



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
Código Sustantivo del Trabajo
Artículo 104

INDÍCE

CAPÍTULO 1. GENERALIDADES

- Artículo 1. Ámbito de aplicación
- Artículo 2. Integración
- Artículo 3. Finalidad
- Artículo 4. Interpretación

CAPÍTULO 2. CONDICIONES DE ADMISIÓN

- Artículo 5. Admisión
- Artículo 6. Requisitos de admisión
- Artículo 7. No admisión
- Artículo 8. Examen médico ocupacional de ingreso
- Artículo 9. Objetivo del examen médico ocupacional de ingreso

CAPÍTULO 3. CONTRATO DE APRENDIZAJE

- Artículo 10. Contrato de aprendizaje
- Artículo 11. Capacidad para contratar
- Artículo 12. Contenido del contrato de aprendizaje
- Artículo 13. Normatividad aplicable
- Artículo 14. Cuota de sostenimiento
- Artículo 15. Duración
- Artículo 16. Seguridad social
- Artículo 17. Cuota de aprendizaje
- Artículo 18. Monetización de la cuota de aprendizaje
- Artículo 19. Vinculación voluntaria
- Artículo 20. Finalización del contrato de aprendizaje
- Artículo 21. Obligaciones

CAPÍTULO 4. PERIODO DE PRUEBA

- Artículo 22. Duración
- Artículo 23. Terminación
- Artículo 24. Norma

CAPÍTULO 5. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

- Artículo 25. Contrato ocasional
- Artículo 26. Duración
- Artículo 27. Seguridad social
- Artículo 28. Norma

CAPÍTULO 6. TELETRABAJO

- Artículo 29. Definición
- Artículo 30. Teletrabajadores
- Artículo 31. Contrato
- Artículo 32. Elementos de trabajo e información
- Artículo 33. Garantías
- Artículo 34. Igualdad
- Artículo 35. Registro de teletrabajadores

CAPÍTULO 7. HORARIO DE TRABAJO

- Artículo 36. Jornada laboral
- Artículo 37. Jornada laboral Ley 2101 de 2021
- Artículo 38. Hora de llegada y hora de salida



- Artículo 39. Jornada flexible
- Artículo 40. Compensación de jornadas para el pago

CAPÍTULO 8. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

- Artículo 41. Trabajo diurno y nocturno
- Artículo 42. Horas extras o trabajo suplementario
- Artículo 43. Tasas y liquidación de recargos
- Artículo 44. Pago de recargos
- Artículo 45. Descanso en día sábado
- Artículo 46. Norma

CAPÍTULO 9. DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

- Artículo 47. Días de descanso
- Artículo 48. Trabajo dominical y festivo
- Artículo 49. Aviso sobre trabajo dominical
- Artículo 50. Duración del descanso
- Artículo 51. Descanso convencional o adicional
- Artículo 52. Remuneración
- Artículo 53. Libre disposición del trabajador
- Artículo 54. Trabajo habitual
- Artículo 55. Norma

CAPÍTULO 10. VACACIONES REMUNERADAS

- Artículo 56. Vacaciones
- Artículo 57. Reconocimiento
- Artículo 58. Menores de edad
- Artículo 59. Interrupción justificada
- Artículo 60. Prohibición de compensación Artículo 61. Acumulación
- Artículo 62. Compensación
- Artículo 63. Remuneración
- Artículo 64. Registro
- Artículo 65. Contrato a término fijo inferior a un año
- Artículo 66. Auxilio de transportes
- Artículo 67. Vacaciones anticipadas
- Artículo 68. Norma

CAPÍTULO 11. PERMISOS O LICENCIAS

- Artículo 69. Permisos o licencias
- Artículo 70. Trámite
- Artículo 71. Beneficios o comisiones especiales

CAPÍTULO 12. SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN

- Artículo 72. Salario
- Artículo 73. Salario integral
- Artículo 74. Jornal
- Artículo 75. Pago del salario
- Artículo 76. Periodos de pago
- Artículo 77. Forma de pago, periodos y recargos
- Artículo 78. Salario en especie

CAPÍTULO 13. SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SISTEMA DE GESTION, SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

- Artículo 79. Obligaciones del empleador
- Artículo 80. Protección de los trabajadores
- Artículo 81. Atención en salud
- Artículo 82. Procedimiento en caso de enfermedad
- Artículo 83. Deber de información
- Artículo 84. Instrucciones y tratamientos



- Artículo 85. Medidas de seguridad
- Artículo 86. Comunicación de accidente de trabajo
- Artículo 87. Accidente de trabajo
- Artículo 88. Accidente no mortal
- Artículo 89. Reporte
- Artículo 90. Estadísticas
- Artículo 91. Acogimiento de normativas
- Artículo 92. Condiciones de seguridad específicas
- Artículo 93. Incapacidades

CAPÍTULO 14. ORDEN JERÁRQUICO

- Artículo 94. Orden jerárquico

CAPÍTULO 15. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

- Artículo 95. Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años

CAPÍTULO 16. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACIÓN Y LOS TRABAJADORES

- Artículo 96. Obligaciones especiales del empleador
- Artículo 97. Obligaciones del trabajador

CAPÍTULO 17. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACIÓN Y LOS TRABAJADORES

- Artículo 98. Prohibiciones del empleador
- Artículo 99. Prohibiciones a los trabajadores

CAPÍTULO 18. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

- Artículo 100. Ámbito de aplicación
- Artículo 101. Objeto de aplicación
- Artículo 102. Principios
- Artículo 103. Límite de sanciones
- Artículo 104. Faltas
- Artículo 105. Acción disciplinaria
- Artículo 106. Garantías
- Artículo 107. Escala de faltas
- Artículo 108. Escala de sanciones
- Artículo 109. Tasación de la sanción
- Artículo 110. Circunstancias generales
- Artículo 111. Circunstancias agravantes
- Artículo 112. Circunstancias atenuantes
- Artículo 113. Faltas leves
- Artículo 114. Escala de faltas leves
- Artículo 115. Faltas graves
- Artículo 116. Clasificación de las Faltas graves

CAPÍTULO 19. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

- Artículo 117. Competencia
- Artículo 118. Falta probada
- Artículo 119. Imposición de las sanciones
- Artículo 120. Tipos de sanciones disciplinarias
- Artículo 121. Llamado de atención verbal
- Artículo 122. Llamado de atención por escrito
- Artículo 123. Acción disciplinaria
- Artículo 124. Etapas del proceso disciplinario
- Artículo 125. Diligencias preliminares y evaluación de la investigación
- Artículo 126. Proceso disciplinario
- Artículo 127. Procedimiento del proceso disciplinario
- Artículo 128. Requisitos de la decisión que da apertura al proceso disciplinario
- Artículo 129. Notificación
- Artículo 130. Descargos escritos
- Artículo 131. Práctica de pruebas



- Artículo 132. Contenido de la decisión final
- Artículo 133. Recursos
- Artículo 134. Término para resolver los recursos y notificación
- Artículo 135. De las pruebas del proceso disciplinario
- Artículo 136. Recusación o impedimento
- Artículo 137. Anulación
- Artículo 138. Prescripción

CAPÍTULO 20. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

- Artículo 139. Reclamos
- Artículo 140. Solución

CAPÍTULO 21. DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

- Artículo 141. Beneficios o comisiones especiales

CAPÍTULO 22. TÉRMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

- Artículo 142. Justas causas para la terminación unilateral del contrato

CAPÍTULO 23. DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

- Artículo 143. Despidos especiales
- Artículo 144. Fuerza mayor o caso fortuito
- Artículo 145. Norma

CAPÍTULO 24. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

- Artículo 146. Acoso laboral
- Artículo 147. Modalidades generales
- Artículo 148. Mecanismos de prevención
- Artículo 149. Comité de convivencia laboral
- Artículo 150. Procedimiento tramite de quejas
- Artículo 151. Reuniones
- Artículo 152. Norma

CAPÍTULO 25. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR

- Artículo 153. Procedimiento
- Artículo 154. Evaluaciones de desempeño y/o productividad

CAPÍTULO 26. PUBLICACIONES

- Artículo 155. Publicaciones

CAPÍTULO 27. VIGENCIA

- Artículo 156. Vigencia
- Artículo 157. Efectos

CAPÍTULO 28. DISPOSICIONES FINALES

- Artículo 158. Otras disposiciones

CAPÍTULO 29. CLÁUSULAS INEFICACES

- Artículo 159. Cláusulas ineficaces

CAPÍTULOS ESPECIALES

CAPÍTULO ESPECIAL 1. TRABAJO EN CASA

- Artículo 160. Definición
- Artículo 161. Habilitación
- Artículo 162. Criterios
- Artículo 163. Duración
- Artículo 164. Elementos de trabajo



Asociación Escolar
María Goretti
Hermanos Menores Capuchinos

NIT: 891.200.013-7

- AL SERVICIO -
DE LA COMUNIDAD



Artículo 165. Auxilio de conectividad digital

CAPÍTULO ESPECIAL 2. TRABAJO REMOTO

Artículo 166. Definiciones:

Artículo 167. Condiciones de trabajo

Artículo 168. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto

Artículo 169. Herramientas y equipos de trabajo

Artículo 170. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador

Artículo 171. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador

Artículo 172. Norma

CAPÍTULO ESPECIAL 3. DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 173. Definición

CAPÍTULO ESPECIAL 4. LEY ISAAC

Artículo 174. Ley Isaac

Artículo 175. Fundamento

Artículo 176. Características



CAPÍTULO 1.

GENERALIDADES

Artículo 1. Ámbito de aplicación: El presente Reglamento Interno de Trabajo, ha sido prescrito por la Asociación Escolar María Goretti, domiciliada en la calle 16 No.19 - 64 Avenida Las Américas de la ciudad de Pasto, en el departamento de Nariño, las disposiciones de este documento tienen alcance tanto para el empleador como para los trabajadores en todos los centros de trabajo.

Artículo 2. Integración: Este Reglamento Interno de Trabajo hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores.

Artículo 3. Finalidad: mantener una relación laboral cordial, estructurada y ordenada que facilite la cooperación y el trabajo en equipo, cumpliendo con los preceptos legales que protegen al trabajador.

Artículo 4. Interpretación: conforme al Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 104 y siguientes:

“Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”.

CAPÍTULO 2.

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 5. Admisión: quien aspire a desempeñar un cargo en la Asociación Escolar María Goretti, deberá allegar como candidato y cuando aplique los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida.
- b) Fotocopia de cédula o tarjeta de identidad.
- c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo y de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- d) Consulta de antecedentes penales y requerimientos judiciales (Policía).
- e) Consulta de antecedentes disciplinarios, penales, contractuales, fiscales y de pérdida de investidura (Procuraduría).
- f) Consulta del boletín de responsables fiscales (Contraloría).
- g) Certificados de estudios cursados.
- h) Certificados de estudios en curso.
- i) Dos (2) cartas de referencia personal.
- j) Los dos (2) últimos certificados laborales, en los cuales conste el tiempo de servicio y las labores desempeñadas.
- k) Certificado de afiliación a EPS con vigencia de expedición no superior a tres días.
- l) Certificado de afiliación a AFP con vigencia de expedición no superior a tres días.
- m) Certificado bancario con vigencia de expedición no superior a un mes.
- n) Copia de licencia o tarjeta profesional, para profesiones que requieran de dicho documento.
- o) Autorización para el tratamiento de datos dentro del proceso de selección establecido por La Asociación Escolar María Goretti.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al candidato, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

PARÁGRAFO 2: La presentación de documentos alterados o falsificados o para acreditar estudios, constituye falta grave contra la ética profesional, sin perjuicio de las sanciones administrativas, laborales, civiles o penales a que haya lugar.

PARÁGRAFO 3: Ningún trabajador de la Asociación tiene facultad para dar apertura a convocatorias, seleccionar y suscribir contratos laborales y/o civiles en nombre de la razón social, salvo aquellos que, mediante autorización motivada o expedida por el Representante Legal de la misma, suscrito por el mismo y por el Asesor Jurídico de la Asociación.



PARÁGRAFO 4: El trabajador que actúe en contravía de lo aquí dispuesto incurrirá en falta grave y en las sanciones y responsabilidad, que a las faltas graves le correspondan conforme a lo que se indique en este reglamento.

Artículo 6. Requisitos de admisión: Para el aspirante o candidato que desee ingresar como trabajador/a de La Asociación Escolar María Goretti, deberá participar sin excepción en el proceso de selección establecido, agotando y superando cada una de sus etapas. Este documento se crea teniendo como base la normatividad aplicable y forma parte integral del presente Reglamento

PARÁGRAFO: La orden de contratación directa sin agotamiento del procedimiento de selección, conlleva responsabilidad directa del solicitante por faltas o fallas que cometa la persona vinculada y la apertura del proceso disciplinario a que haya lugar.

Artículo 7. No admisión: La recepción de los documentos de que trata el Artículo 5 no conlleva la elección o vinculación del candidato; todo aspirante ha de rendir las pruebas y atravesar las etapas señaladas en el proceso de selección y el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 1: El no allegar la autorización para el tratamiento de datos, requerida en el literal o del Artículo 5, le impide al candidato continuar en el proceso de selección, ya que La Asociación Escolar María Goretti no cuenta con la autorización expresa del candidato para el conocimiento de su información.

PARÁGRAFO 2: La Asociación Escolar María Goretti, se reserva el derecho de hacer la investigación que considere necesaria sobre los datos suministrados por el aspirante, respetando para ello las normas establecidas en la Ley 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012 y de más normas que las adicione y/o modifiquen y/o reglamenten, en relación con la protección de datos personales.

PARÁGRAFO 3: La Asociación Escolar María Goretti, presume la validez de la información y documentación aportada y acreditada por el candidato y se reserva el derecho de verificar en cualquier tiempo su autenticidad, de tal manera que cualquier inexactitud en la solicitud o cualquier alteración o falsificación en los certificados, dará lugar al rechazo del aspirante y en caso de haberse celebrado contrato de trabajo dará lugar a la terminación con justa causa, la que para el efecto se calificará como falta grave en el presente instrumento jurídico, además de la correspondiente notificación a las autoridades penales según lo dispongan las normas que rigen la materia.

Artículo 8. Examen médico ocupacional de ingreso: La Asociación escolar María Goretti requiere para la admisión, que todos los candidatos sean examinados con el fin de monitorear la exposición a los factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones. (R. 2346/2007, Artículo.2)

Artículo 9. Objetivo del examen médico ocupacional de ingreso: Conocer las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo en las que estaría expuesto acorde con la tarea y el perfil de cargo.

PARÁGRAFO 1: Este examen se realizará cumpliendo con el principio de inclusión, en ningún caso se llevarán a cabo exámenes que atenten contra la dignidad del trabajador o que pueden resultar discriminatorios. En igual forma, ningún candidato será discriminado en virtud de sus condiciones o patologías.

PARÁGRAFO 2: La inasistencia a la cita o el no permitir su realización, será motivo para no celebrar el contrato, razón por la cual el candidato no continuará en el proceso de selección.

CAPÍTULO 3. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 10. Contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, sin subordinación, mediante la cual, una persona natural desarrolla formación teórica - práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique



desempeñarse en el manejo administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades de la asociación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (L. 789/2002, Artículo.30).

PARÁGRAFO 1: El contrato de aprendizaje es una forma especial que bajo ningún caso constituirá relación laboral entre el aprendiz y la Asociación Escolar María Goretti.

PARÁGRAFO 2: El contrato de aprendizaje debe siempre celebrarse por escrito.

Artículo 11. Capacidad para contratar: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 12. Contenido del contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje se celebrará por escrito y contendrá, cuando menos la siguiente información. (L. 789/2000):

- a) Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su Representante Legal y el número de su cédula de ciudadanía.
- b) 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.
- c) Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
- d) Estudio o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
- e) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
- f) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
- g) Fecha prevista para la iniciación y terminación de la fase.
- h) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
- i) La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica, y en salud en la fase lectiva y práctica.
- j) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
- k) Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
- l) Fecha de la suscripción del contrato.
- m) Firmas de las partes.

Artículo 13. Normatividad aplicable: En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Asociación Escolar María Goretti se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002, el Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 1072 de 2015, esto es, contratará un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de 10 o superior que no exceda de veinte. Si la sociedad tiene entre 15 y 20 trabajadores, tendrá un aprendiz.

Artículo 14. Cuota de sostenimiento: La Asociación Escolar María Goretti, entregará al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual, el cual bajo ningún caso constituye salario; el cual se aplicará bajo los siguientes parágrafos:

PARÁGRAFO 1: La cuota en fase lectiva corresponde al 50% de un salario mínimo de acuerdo a lo consagrado en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 2: La cuota en fase productiva corresponde al 75% de un salario mínimo de acuerdo a lo consagrado en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 3: 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.



PARÁGRAFO 4. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

PARÁGRAFO 5. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

PARÁGRAFO 6. 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. (L.789/2002 Artículo.30).

Artículo 15. Duración: El contrato de aprendizaje ha de realizarse por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, que deberán contemplar tanto la etapa lectiva o académica, como la práctica o productiva, salvo las excepciones consagradas legalmente (Decreto Reglamentario 2585 de 2003).

PARÁGRAFO 1. El contrato de aprendizaje no puede exceder 2 años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio (L.789/2002).

Artículo 16. Seguridad social: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales, 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 dependientes, y pagado plenamente por la Asociación Escolar María Goretti, en los términos, condiciones y beneficios que define el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz se afiliará a EPS y ARL.

Artículo 17. Cuota de aprendizaje: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para la Asociación Escolar María Goretti, se efectúa por parte de la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, de acuerdo a lo planteado en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002 y las normas que la adicionen y complementen.

PARÁGRAFO 1. Una vez notificada la Resolución a la Asociación Escolar María Goretti, se cuenta con 5 días hábiles para objetarla, procediendo contra el Acto Administrativo los recursos de Ley.

PARÁGRAFO 2. Cuando se presente variación en el número de trabajadores en la Asociación Escolar María Goretti, que incida en la cuota mínima de aprendices, se informará tal circunstancia a la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en el reporte que ha de efectuarse dos veces al año de acuerdo a los meses seleccionados para tal fin por la institución.

PARÁGRAFO 3. Cuando haya trabajadores que laboren menos de la jornada ordinaria de trabajo, el SENA ha de sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria. El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices.

Artículo 18. Monetización de la cuota de aprendizaje: Encontrándose la Asociación Escolar María Goretti, obligada a cumplir la cuota de aprendizaje de que trata el Artículo precedente, podrá en su defecto optar por la monetización total o parcial, para lo cual se informará la decisión adoptada a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena, dentro del término de ejecutoria del Acto Administrativo respectivo. Con ello ha de cancelar al SENA la cuota respectiva dentro de los cinco (5) primeros días de cada mes a través de los mecanismos establecidos por dicha institución.



PARÁGRAFO 1. La cuota mensual ha de corresponder al resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 789 de 2002 y/o las normas que la adicione y complementen.

PARÁGRAFO 2. En caso que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

PARÁGRAFO 3. En caso de no optar por la monetización, la Asociación Escolar María Goretti, hará efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

PARÁGRAFO 4. Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, se definiere monetizar la cuota mínima determinada, se informará a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

Artículo 19. Vinculación voluntaria: La Asociación Escolar María Goretti, podrá sin estar obligada, vincular aprendices mediante las modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario, estipuladas para dicho fin en el Artículo 33 de la Ley 789 de 2002, y teniendo en cuenta los parámetros señalados por el Parágrafo del Artículo 2.2.6.3.11 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que la adicione o modifiquen.

PARÁGRAFO 1. Si se decidiese incrementar el número de aprendices, la Asociación Escolar María Goretti, informará a la Regional del SENA, precisando el número de aprendices requeridos y su especialidad.

Artículo 20. Finalización del contrato de aprendizaje: Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, y esta haya sido parte de la cuota mínima señalada por el SENA, la Asociación ha de reemplazar al aprendiz para conservar la proporción asignada e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

PARÁGRAFO 1. La Asociación Escolar María Goretti, no gestionará una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

Artículo 21. Obligaciones: Las partes se obligan a lo siguiente:

Empleador:

- a) Facilitar todos los medios para recibir formación profesional metódica y completa del arte u oficio material del contrato.
- b) Pagar el apoyo de sostenimiento establecido, tanto en la etapa lectiva como en etapa práctica.

Aprendiz:

- a) Concurrir asiduamente tanto a los cursos de formación profesional como a su práctica, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes dadas por la entidad.
- b) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

CAPÍTULO 4. PERIODO DE PRUEBA

Artículo 22. Duración: Cuando la Asociación Escolar María Goretti, haya seleccionado al candidato podrá estipular con él un periodo inicial de prueba que tendrá como objeto apreciar entre las partes, las aptitudes del trabajador y las conveniencias de las condiciones de trabajo. (C.S.T. Artículo 76).

PARÁGRAFO 1. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. (C.S.T. Artículo 77).

Artículo 23. Terminación: El periodo de prueba no puede exceder dos (2) meses, en los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder los dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato. (L.50/1990 Artículo.7).



PARÁGRAFO 2. Durante el periodo de prueba el contrato de trabajo puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna, sustentando objetivamente las razones de la decisión. (Sentencia C – 028 de 2019).

PARÁGRAFO 3. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (C.S.T. Artículo 80).

Artículo 24. Norma: La Asociación Escolar María Goretti, se acoge a lo reglamentado sobre periodo de prueba en el Artículo 76 a 80 del Código Sustantivo del Trabajo y la Jurisprudencia vigente en la materia.

CAPÍTULO 5. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 25. Contrato ocasional: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la asociación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, así mismo al auxilio de cesantía. (C.S.T. Artículo. 6).

Artículo 26. Duración: El contrato de trabajo ocasional puede celebrarse para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio sin que el mismo supere un mes, es decir, 30 días calendario.

Artículo 27. Seguridad social: Los trabajadores vinculados mediante contrato ocasional tendrán derecho al pago de acuerdo a la normatividad vigente en la materia.

Artículo 28. Norma: La Asociación Escolar María Goretti, se acoge las normas sobre trabajadores accidentales o transitorios contempladas en los Artículos 6 y 45 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículo 77 de la Ley 50 de 1990; Artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, las normas que adicionen o modifiquen las señaladas y demás normatividad vigente en la materia.

CAPÍTULO 6. TELETRABAJO

Artículo 29. Definición: El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. El teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera de las instalaciones de la sociedad, en cualquiera de las formas definidas por la Ley.

Artículo 30. Teletrabajadores: Son las personas que desempeñan actividades laborales a través de Tecnologías de la Información y la Comunicación por fuera de las instalaciones de la sociedad. Los teletrabajadores se clasifican en:

- a) **Autónomos.** Quienes trabajan siempre fuera de la ASOCIACIÓN y sólo acuden a las instalaciones en algunas ocasiones; para efectos del desarrollo de las funciones encomendadas, utilizan su propio domicilio o un lugar por ellos escogido, pudiendo ser una oficina, un local comercial entre otros.
- b) **Móviles.** Quienes no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.
- c) **Suplementarios.** Quienes laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina

Artículo 31. Contrato: El contrato de teletrabajo ha de constar por escrito de acuerdo al Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, Artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2012 y demás normatividad que modifique y adicione.

Artículo 32. Elementos de trabajo e información: El teletrabajador dará adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, en seguimiento de la política de protección de datos, seguridad de la información, políticas de propiedad intelectual y la normatividad vigente en la materia.



PARÁGRAFO 1. Cuando existan teletrabajadores la Asociación Escolar María Goretti, promoverá y garantizará el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados, necesarios para desempeñar sus funciones.

PARÁGRAFO 2. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Artículo 33. Garantías: Los teletrabajadores cuentan con las siguientes garantías:

- a) Los puestos de trabajo del teletrabajador se incluyen en las áreas de bienestar, clima laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Los teletrabajadores han de contar en el desarrollo de sus tareas con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
- c) Afiliación al sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar de acuerdo con la normatividad vigente en la materia.

PARÁGRAFO 1. Las prestaciones se rigen por la normatividad vigente.

Artículo 34. Igualdad: La Asociación Escolar María Goretti, promoverá la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una ASOCIACIÓN. La igualdad de trato se fomenta, en particular, respecto de:

- a) Protección de la discriminación en el empleo.
- b) Protección en materia de Seguridad Social Integral.
- c) Remuneración no inferior a la de otros colaboradores en su rango o nivel.
- d) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- e) Demás que contemple la normatividad vigente y que resulten necesarios para el objetivo planteado en el presente artículo.

Artículo 35. Registro de teletrabajadores: La Asociación Escolar María Goretti, informará la vinculación de teletrabajadores al Inspector de Trabajo o la autoridad competente de acuerdo a la normatividad que rige la materia y en seguimiento de los procedimientos establecidos.

CAPÍTULO 7. HORARIO DE TRABAJO

Artículo 36. Jornada laboral: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la ASOCIACIÓN o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.



- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) 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 día domingo. (Ley. 2101/2021).

PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá sin con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 37. Jornada laboral Ley 2101 de 2021: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

- Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.
- Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.
- Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Centros de trabajo: La Asociación Escolar María Goretti, cuenta con los siguientes centros de trabajo y cargos, los cuales cumplirán los horarios laborales del Artículo 38:

1. Administración general	Director general, director administrativo y financiero, auditor interno, contador, asistente administrativo y financiero, técnico contable y financiero, secretaria general, jefe de suministros y mantenimiento auxiliar de mantenimiento, servicios generales.
2. Instituto San Francisco de Asís	Rector, coordinadores, docentes, asistente administrativo, coordinador de sistemas, secretaria académica, tesorero (a), auxiliar contable, auxiliar de mantenimiento, mensajero, servicios generales.
3. Unidad de Salud María Goretti	Médico, médico ocupacional, psicóloga, odontóloga, enfermera jefe.
4. Institución Educativa Municipal María Goretti	Rector, pastoralista, supernumerario, auxiliar de enfermería, personal de apoyo restaurante escolar, auxiliar de laboratorios de física y química, profesional de apoyo en sistemas y servicios generales.
5. Colegio para adultos	Coordinador, docentes, secretaria y servicios generales
6. Instituto de educación para el trabajo y desarrollo humano	Coordinador, docentes, secretaria y servicios generales

Artículo 38. Hora de llegada y hora de salida:

1. ADMINISTRACIÓN GENERAL:

Días	Jornada 1	Jornada 2
Lunes a viernes	07:00 am - 12:00 pm	02:00 pm - 06:00 pm

2. INSTITUTO SAN FRANCISCO DE ASÍS

Días	Docentes	Administrativos	Servicios generales
Lunes a viernes	6:45 am a 1:45 pm 3:30 pm a 5:30 pm	6:45 am a 1:45 pm	6:45 am a 1:45 pm



3. UNIDAD DE SALUD MARÍA GORETTI:

Días	Jornada 1	Jornada 2
Lunes a viernes	07:00 am - 12:00 pm	02:00 pm - 06:00 pm

3.1. MÉDICO (A) GENERAL:

Días	Jornada 1	Jornada 2
Lunes a viernes	07:00 am - 12:00 pm	02:00 pm - 06:00 pm
Sábados	8:00 am – 5:00 pm	

4. IEM MARIA GORETTI

Días	Jornada 1	Jornada 2
Lunes a viernes	07:00 am - 12:00 pm	02:00 pm - 06:00 pm

5. COLEGIO PARA ADULTOS

Días	Jornada 1	Jornada 2
Lunes a viernes	07:00 am - 12:00 pm	02:00 pm - 06:00 pm

6. INSTITUTO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Días	Jornada 1	Jornada 2
Lunes a viernes	07:00 am - 12:00 pm	02:00 pm - 06:00 pm
Sábados	07:00 am - 12:00 m	

Artículo 39. Jornada flexible: El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo. (Ley. 2101/2021).

Artículo 40. Compensación de jornadas para el pago: Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse hasta máximo (9) horas diarias o en más de cuarenta y siete (47) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, de acuerdo en todo caso al Artículo 165 del CST y SS.

CAPÍTULO 8. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 41. Trabajo diurno y nocturno: Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

- Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (09:00 p.m.)
- Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas y un minuto (09:01 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 42. Horas extras o trabajo suplementario: Trabajo suplementario o de horas extras, es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (C.S.T. Artículo 159).

PARÁGRAFO 1. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/1967, Artículo 1º). (C.S.T. Artículo 159, Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.1.2.1.1.).



PARÁGRAFO 2. El trabajador que pretenda realizar horas extras debe seguir el procedimiento establecido, informando y obteniendo autorización en primer lugar por su jefe inmediato, quien verificará la viabilidad financiera, y solicitará autorización del Director Administrativo y Financiero. Tramite que ha de efectuarse previo al cumplimiento de las horas para garantizar el cumplimiento normativo respectivo.

PARÁGRAFO 3. La Asociación Escolar María Goretti, no permite, ni avala, ni reconocerá trabajo suplementario sin contar con las autorizaciones necesarias, en cumplimiento del procedimiento previo establecido.

Artículo 43. Tasas y liquidación de recargos: Las tasas planteadas en seguimiento de la normatividad vigente en la materia son las siguientes:

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/1990, Artículo 24).

PARÁGRAFO 1. La Asociación podrá establecer turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

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

Artículo 44. Pago de recargos: El pago de los recargos se efectuará junto con el del salario ordinario, o más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 45. Descanso en día sábado: Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras, y será adaptada en seguimiento de la modificación efectuada mediante Ley 2101 de 2021, de acuerdo a los máximos ahí establecidos.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada laboral se amplíe por acuerdo entre la Asociación y el trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día, laborar horas extras.

Artículo 46. Norma: La Asociación Escolar María Goretti, acata la normativa vigente a nivel nacional en lo relacionado con horas extras, trabajo nocturno y demás normatividad aplicable al presente capítulo, especialmente aquella contenida en la Ley 789 de 2002 los Artículos 168, 169 y 170, Ley 2101 de 2021 y del Código Sustantivo del Trabajo, así como las normas que las adicionen o modifiquen.

CAPÍTULO 9. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 47. Días de descanso: Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, salvo para los trabajadores acogidos a la jornada especial.

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



PARÁGRAFO 2. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sean día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

PARÁGRAFO 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51/1983 Artículo. 1).

PARÁGRAFO 4. Día de la familia, según lo estipulado en el Artículo 5ª de la Ley 1857 de 2017, con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Este día estará vigente hasta tanto se implemente en su totalidad la jornada establecida en la Ley 2102 de 2021, a partir de la cual ya no se aplicará.

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

Pago dominical: Para efectos del pago dominical los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Excepciones: Se encuentran como excepciones a la regla general de que trata el artículo anterior del presente Reglamento las siguientes:

No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical, el trabajador que:

- a) Debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
- b) Que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente.
- c) Que se encuentre en licencia no remunerada o suspensión del contrato.
- d) Por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Asociación Escolar María Goretti, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.
- e) La jornada especial de que trata el Artículo 44 del presente Reglamento.
- f) Si las necesidades del cargo lo permiten y el cambio es compatible con los objetivos de la Asociación, se podrá pactar con el empleado que el día de descanso obligatorio semanal del empleado sea el sábado, siendo este reconocido en todos sus aspectos como el descanso dominical.

PARÁGRAFO 1. Entiéndase por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

PARÁGRAFO 2. En cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, la Asociación Escolar María Goretti programará en la medida de sus posibilidades un espacio para que sus trabajadores puedan compartir con sus familias. Sin embargo, de no lograrse la gestión de una jornada conjunta, la Asociación fijará un día para que todo el personal pueda hacer uso del espacio, o dividirlo por grupos, según la necesidad del servicio. Finalmente, y subsidiariamente, el trabajador también podrá solicitar un día libre para compartir con su familia sin que le sean afectados los días de descanso. Este día estará vigente hasta tanto se implemente en su totalidad la jornada establecida en la Ley 2102 de 2021, a partir de la cual ya no se aplicará.

Artículo 48. Trabajo dominical y festivo: La Ley 789 de 2002, Artículo 26, modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) 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.
- b) Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- c) 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 (L. 789/2002, Artículo 26).



PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Artículo 49. 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 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (C.S.T. Artículo 185).

Artículo 50. Duración del descanso: El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el Artículo 54 de este Reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, Artículo 25).

Artículo 51. Descanso convencional o adicional: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la asociación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado con normalidad.

PARÁGRAFO 1. 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 (CST, Artículo 178).

Artículo 52. Remuneración: el trabajo dominical y festivo se remunerará conforme a la normatividad vigente en la materia así:

- a) Trabajo en festivos y dominicales. Se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%).
- b) Trabajo extra diurno en festivos y dominicales. Se remunera con un recargo del cien por ciento (100%).
- c) Trabajo extra nocturno en festivos y dominicales. Se remunera con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%).
- d) Trabajo en festivo o dominical nocturno. Se remunera con un recargo del ciento diez por ciento (110%).

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Artículo 53. Libre disposición del trabajador: El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección.

PARÁGRAFO 1. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 54. Trabajo habitual: El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 55. Norma: La Asociación Escolar María Goretti, integra a su normativa interna lo contemplado en los Artículos 172 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo sobre descanso obligatorio y la normatividad vigente en la materia.



CAPÍTULO 10. VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 56. Vacaciones: Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (C.S.T. Artículo 186, numeral 1º) o proporcionalmente por fracción de año trabajado.

Artículo 57. Reconocimiento: la época de vacaciones debe ser señalada por sociedad 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.

PARÁGRAFO 1. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (C.S.T. Artículo 187).

PARÁGRAFO 2. La Asociación Escolar María Goretti, podrá determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y colectivas y si así lo hiciere, respecto de los trabajadores que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las mismas son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

Artículo 58. Menores de edad: En caso de tener trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, tendrán derecho a gozar de veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicio laborado, las cuales han de coincidir con las vacaciones escolares.

Artículo 59. Interrupción justificada: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (C.S.T. Artículo 188).

Artículo 60. Prohibición de compensación: Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero por previo acuerdo entre la sociedad y el trabajador puede que se pague en dinero hasta la mitad de ellas (Ley 1429 de 2010).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a 6 meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, Artículo. 189).

Artículo 61. Acumulación: 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 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (CST, Artículo. 190).

PARÁGRAFO 1. En el caso de los menores de dieciocho (18) años de edad, no habrá lugar a acumulación de vacaciones; ellos, deberán disfrutarlas en su totalidad durante el período de vacaciones escolares inmediatamente posterior al cumplimiento del año trabajado.

Artículo 62. Compensación: La Asociación Escolar María Goretti y el trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, el pago en dinero de hasta la mitad de las vacaciones, es decir, siete (7) días de vacación.

PARÁGRAFO 1. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO 2. Para los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, no habrá compensación en dinero de las vacaciones, estas deberán concederse siempre en descanso efectivo.

Artículo 63. Remuneración: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la



liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 1. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 64. Registro: El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, Artículo 5º).

Artículo 65. Contrato a término fijo inferior a un año: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, Artículo 3º, PAR).

Artículo 66. Auxilio de transportes: La liquidación del valor del período de vacaciones no incluirá el auxilio de transporte.

Artículo 67. Vacaciones anticipadas: Se podrán adelantar las vacaciones si la Asociación así lo autoriza, ya que tal determinación no afecta derechos mínimos laborales del trabajador que lo solicite. Si así fuere, dicha determinación no tendrá repercusión legal, pues su tratamiento será igual al de las vacaciones a pagar por año de servicios.

Artículo 68. Norma: La Asociación Escolar María Goretti, integra al Reglamento Interno de Trabajo las disposiciones sobre vacaciones remuneradas contempladas en los Artículos 186 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO 11. PERMISOS O LICENCIAS

Artículo 69. Permisos o licencias: La Asociación Escolar María Goretti concede a sus trabajadores los siguientes permisos o licencias:

- a) **Ejercicio del sufragio.** Se concede por el ejercicio del sufragio un descanso compensatorio correspondiente a media jornada, que deberá ser disfrutado en el mes siguiente (30 días calendario) al día de la votación, en la fecha que acuerde el trabajador con su jefe inmediato, siguiendo el procedimiento trazado por la sociedad y allegando el formato respectivo al área de Talento Humano. (Art. 3. Ley 403/97).
- b) **El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación como jurado de votación, clavero, escrutador.** Todo empleado que desempeñare el cargo de jurado de votación y presente el certificado correspondiente, tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días hábiles siguientes a la fecha del ejercicio del cargo, en el día que acuerde el empleado con su jefe inmediato.
- c) **Grave calamidad doméstica debidamente comprobada.** Se entiende por grave calamidad doméstica 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 del mismo o situaciones que pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar. Entre otras, constituyen situaciones de grave calamidad doméstica:
 - c-1.** La grave afectación de la salud o la integridad física del cónyuge o de un familiar cercano hasta primer grado de consanguinidad o segundo de afinidad y civil del trabajador.
 - c-2.** El secuestro o la desaparición de un familiar cercano hasta primer grado de consanguinidad o segundo de afinidad y civil del trabajador.
 - c-3.** La afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto entre otros.
- d) **Licencia por luto.** Se concederá a los trabajadores cinco (5) días hábiles de licencia en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil; hecho que deberá informar en el menor



tiempo posible a la institución, soportar y demostrar dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, allegando la documentación pertinente a Talento Humano. (Ley 1280/09).

- e) **Asistencia a las exequias de un compañero de trabajo.** Este permiso será otorgado por la Asociación Escolar María Goretti, siempre que el trabajador informe con la debida antelación, teniendo en cuenta el número de personas que se ausenten de modo que no se perjudique el funcionamiento de la entidad, ni la prestación del servicio.
- f) **Asistencia a consultas médicas.** La Asociación Escolar María Goretti, otorgará permiso para la asistencia a citas particulares o programadas con la Entidad Promotora de Salud [EPS], o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado. Para ello, el trabajador deberá solicitar el permiso con la anticipación que las circunstancias lo permitan, adjuntando los soportes con los cuales la Asociación pueda determinar la realidad de la cita asignada, y posterior a ella, que acudió a la misma y así como el tiempo utilizado de forma razonable.
- g) La Asociación Escolar María Goretti, reconocerá la licencia de maternidad de acuerdo a los términos señalados en el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 1822 de 2017, 2114 de 2021 o las normas que lo modifiquen o adicionen, de acuerdo con lo cual:

Toda trabajadora en estado de embarazo tendrá derecho a una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas en la época de parto, misma que será remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

Si se tratare de un salario variable, se tomará en cuenta el promedio devengado en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de maternidad la trabajadora deberá presentar a la Asociación Escolar María Goretti, un certificado médico, en el cual conste: su estado de embarazo, fecha probable del parto, e indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Todas las garantías establecidas en el presente artículo se extienden 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, abandono o muerte. Para ello se asimilará 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.

La licencia de maternidad para madres de 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, la licencia se ampliará en dos semanas más.

g-1. Licencia de paternidad. La Asociación Escolar María Goretti, reconocerá la licencia de paternidad de acuerdo a los términos señalados en el Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2114 de 2021 o las normas que lo modifiquen o adicionen, de acuerdo con ello: El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

g-2. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en la Ley 2114 de 2021. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

g-3. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia y deberá cumplir con las condiciones y requisitos dispuestos en la Ley 2114 de 2021.

- h) **Descanso remunerado en caso de aborto.** La Asociación Escolar María Goretti, reconocerá un descanso remunerado en caso de aborto de acuerdo a los términos señalados en el Artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo, las normas que lo adicionen o modifiquen, en virtud de lo cual: La



trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

Para disfrutar de esta licencia, la trabajadora debe presentar certificado médico en el que conste: la afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y la indicación del tiempo de reposo requerido.

- i) **Descanso por lactancia.** La Asociación Escolar María Goretti, reconocerá un descanso remunerado por lactancia de acuerdo a los términos señalados en el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 13 de 1967 y la Ley 2306 de 2023, o las normas que lo modifiquen o adicionen, o las normas que lo modifiquen o adicionen. En virtud de ello, El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.
- j) **Licencias no reglamentarias.** El trabajador podrá solicitar a la Asociación, que le sea otorgada licencia hasta por el término de máximo de sesenta (60) días anuales continuos o discontinuos, exponiendo los motivos que la sustentan, mismos que serán estudiados por la Asociación, la cual definirá sobre su procedencia; se resalta que esta, no es en ningún caso de obligatoria aceptación. Para ello, siempre ha de mediar aval del Representante Legal, debiendo reportarse dicha situación previamente al Director administrativo y financiero, en seguimiento de los procesos establecidos.
- k) **Otros permisos.** El trabajador podrá solicitar a la Asociación, que le sea otorgado permiso hasta por el término de máximo de tres (3) días anuales continuos o discontinuos, exponiendo los motivos que la sustentan, mismos que serán estudiados por la sociedad, la cual definirá sobre su procedencia; se resalta que este, no es en ningún caso de obligatoria aceptación. Para ello, siempre ha de mediar aval del Representante Legal, además del visto bueno previo del Director administrativo y financiero, en seguimiento de los procesos establecidos.

PARÁGRAFO 1. Los literales a y b son acumulables, es decir, efectuada la solicitud en el término pertinente el trabajador podrá solicitar una jornada y media.

PARÁGRAFO 2. Para efectos del literal c, téngase en cuenta que la calamidad domestica no puede catalogarse como una verdadera indeterminación, por lo cual las partes han de sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta para determinar si la misma puede enmarcarse dentro de dicho criterio, estableciendo bajo criterios de razonabilidad, el lapso durante el cual será remunerada, debiendo los días ser suficientes para que el trabajador atienda la calamidad, sin que se perjudique la prestación del servicio, de modo que si el permiso otorgado supera lo razonable, la misma podrá ser descontada del sueldo o compensada con tiempo laborado por fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 3. Respecto del literal d, se resalta que en caso de que el trabajador no adjunte los documentos señalados, dentro del término estipulado, o no cumpla los requisitos que la Ley exige, la licencia remunerada no procede, y como ya ha sido tomada por el trabajador, la sociedad queda facultada para descontar del salario los días tomados sin derecho.

Si el trabajador engañó a la sociedad al tomarse una licencia por la muerte de una persona que no le daba ese derecho, podrá ser objeto de investigación disciplinaria con lugar a las sanciones que resulten pertinentes.

PARÁGRAFO 4. En cuanto a los literales j y k, se resalta que el otorgamiento de licencias o permisos no remunerados, genera los efectos de la suspensión del contrato de conformidad con el numeral 4° del Artículo 51 del CST, por lo que cesan las obligaciones de prestar el servicio para el trabajador, y de remunerarlo para la Asociación. Igualmente la Asociación podrá, de encontrarlo pertinente, conceder permisos y licencias remuneradas o compensables.

PARÁGRAFO 5. La Asociación Escolar María Goretti, podrá descontar los períodos de suspensión al momento de liquidar vacaciones y cesantías.

Artículo 70. Trámite: Para la totalidad de los casos señalados en los artículos anteriores, el trabajador ha de cumplir con el procedimiento determinado por la Asociación Escolar María Goretti, para efectos de acceder al



permiso o licencia, diligenciando el formato respectivo y allegando la documentación que resulte pertinente de acuerdo a la normatividad vigente, contando como mínimo con el visto bueno de su jefe inmediato o del Director administrativo y financiero.

PARÁGRAFO 1. Los anteriores permisos se otorgarán siempre que avisen con la debida oportunidad a la Asociación y a sus representantes y que, en los permisos para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

Artículo 71. Beneficios o comisiones especiales: Los trabajadores de la Asociación, vinculados bajo contrato laboral en cualquiera de sus modalidades, podrán por acuerdo entre las partes o bien por disposición del empleador con su facultad subordinante, ser beneficiados o permanecer cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) **COMISIÓN:** Un trabajador, se haya en comisión cuando por disposición de su Empleador ejerce temporalmente las funciones propias de un cargo en lugar diferente a la sede habitual de su trabajo o atiende transitoriamente actividades distintas a las inherentes al empleo del que es titular.

Las comisiones se pueden otorgar para cumplir misiones especiales conferidas por sus superiores; para adelantar estudios de capacitación; para asistir a reuniones, conferencias, seminarios; para realizar visitas de observación que interesen a la Asociación y que se realicen con el ramo en que presten sus servicios.

- b) **ENCARGO ADMINISTRATIVO:** Los trabajadores podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados por ausencia temporal o definitiva del titular o en un proyecto especial a juicio de quien ejerza la Representación Legal de la Asociación.

Cuando se trate de una ausencia temporal, el encargo podrá conferirse hasta por el término de aquella y en caso de vacante definitiva hasta por un plazo máximo de un año. Vencido este término el encargado cesará automáticamente en el ejercicio de tales funciones y el empleo podrá proveerse de acuerdo con la autonomía de la Asociación.

El trabajador encargado tendrá derecho al sueldo de ingreso señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no sea inferior y percibirá dicho salario hasta culminado el encargo asignado. Vencido su encargo el trabajador regresará a las condiciones anteriores al encargo.

- c) **VACACIONES:** Todo trabajador tiene derecho a quince días hábiles de descanso remunerado, por cada año de servicio.
- d) **LICENCIA:** Un trabajador se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad o por paternidad.

Las licencias ordinarias, no remuneradas, pueden renunciarse por el trabajador en cualquier momento.



Estas pueden ser concedidas hasta por 90 días como máximo y en dicho tiempo el trabajador no presta sus servicios y el empleador no paga el salario del trabajador, adicional a ello se hacen las respectivas deducciones de las prestaciones sociales y se modifica el pago de seguridad social.

Se tiene derecho igualmente a que se le autorice licencia por razones de fuerza mayor o de caso fortuito; la cual será considerada por su empleador.

- e) **SUSPENSIÓN:** Al culminar la investigación disciplinaria o el juzgamiento por faltas disciplinarias contenidas en el presente Reglamento, el Representante Legal, podrá ordenar motivadamente la suspensión disciplinaria del trabajador por primera vez hasta por 8 días y por segunda vez hasta por dos meses, según la escala de faltas y sanciones; durante este periodo se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para la Asociación la de pagar los salarios de esos lapsos. En estos periodos de suspensión la Asociación los descontará para la liquidación de vacaciones, cesantías y jubilaciones.
- f) **SERVICIO ACTIVO:** Se entiende por servicio activo por parte del trabajador cuando éste ejerce en la actualidad funciones del empleo por el cual ha sido contratado.

CAPÍTULO 12. **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS** **Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

Artículo 72. Salario: El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los Pactos, Convenciones Colectivas y Fallos Arbitrales.

Artículo 73. Salario integral: No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Asociación que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedara exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

PARÁGRAFO 2. 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%).

PARÁGRAFO 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 (L. 50/90, Artículo 18).

Artículo 74. Jornal: Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con periodos mayores (C.S.T. Artículo 133).

Artículo 75. Pago del salario: Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (C.S.T. Artículo 138, numeral 1°).

Artículo 76. Periodos de pago: La Asociación Escolar María Goretti, cancelará el pago de manera mensual.

Artículo 77. Forma de pago, periodos y recargos: El salario se pagará al trabajador directamente o a través de la cuenta bancaria abierta para tal fin o a la persona que él autorice por escrito así:



- a) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
- b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (C.S.T. Artículo 134).

Artículo 78. Salario en especie: El salario en especie en caso de pactarse, se acordará expresamente en el respectivo contrato y en su defecto, se estimará pericialmente. En todo caso, el salario en especie no puede llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario que percibe el trabajador.

PARÁGRAFO 1. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del porcentaje del salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

CAPÍTULO 13.

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Artículo 79. Obligaciones del empleador: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 80. Protección de los trabajadores: La Asociación Escolar María Goretti, debe velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores vinculados, garantizando los recursos necesarios para implementar y ejecutar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual busca la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, la protección y promoción de la salud de los trabajadores en términos generales y en el trabajo, el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, la mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, promoviendo y manteniendo el bienestar físico, mental y social.

Artículo 81. Atención en salud: Los servicios de salud que requieran los trabajadores serán prestados por:

- a. Las EPS o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual estén afiliados, en caso de enfermedad o accidente de origen común, a través de la Institución Prestadora de Salud [IPS] o la entidad que hiciere sus veces, a la cual estén asignados.
- b. Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, en caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo a través de la Institución Prestadora de Salud [IPS] o la entidad que hiciere sus veces, a la cual estén asignados.

PARÁGRAFO 1. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 82. Procedimiento en caso de enfermedad: Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Artículo 83. Deber de información: Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 84. Instrucciones y tratamientos: Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena la respectiva EPS, ARL, o la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o alguno de ellos ordene la entidad en determinados casos.



PARÁGRAFO 1. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa, salvo lo dispuesto por las entidades aseguradoras.

Artículo 85. Medidas de seguridad: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Asociación Escolar María Goretti, 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 1. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, Reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos laborales, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Asociación Escolar María Goretti u otros instrumentos, debidamente difundidos entre la comunidad, u oportunamente dados a conocer al empleado, se cataloga como grave y faculta a la Asociación Escolar María Goretti para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de Trabajo o quien hiciere sus veces, respetando el derecho de defensa.

Artículo 86. Comunicación de accidente de trabajo: Es obligación del TRABAJADOR reportar todo accidente e incidente de trabajo, en los términos establecidos en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y demás normas vigentes relacionadas a la seguridad del trabajador ante la E.P.S. y la Administradora de Riesgos Laborales. Ello, incluso de tratarse de un accidente no mortal, o siendo un accidente o incidente considerado leve o de apariencia insignificante, ha de ser comunicado por el trabajador inmediatamente, siempre que su condición de salud lo permita, a su jefe inmediato y al área encargada de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Asociación Escolar María Goretti, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno.

PARÁGRAFO 1. El trabajador comunicará inmediatamente a la Asociación Escolar María Goretti y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 87. Accidente de trabajo: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, y el Decreto 1443 de 2014, ante la EPS y la ARL.

PARÁGRAFO 1. Toda enfermedad laboral o accidente de trabajo que ocurra en la Asociación Escolar María Goretti, deberá ser informado a ARL o a la entidad que hiciere sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, y demás instituciones que la Ley establezca, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, o en el plazo establecido por las normas que regulan el tema.

Artículo 88. Accidente no mortal: En caso de accidente no mortal, 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 tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 89. Reporte: La Asociación Escolar María Goretti reportará los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que ha de efectuarse a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2.2.4.1.6. del Decreto 1072 de 2012 y las normas que reglamenten, modifiquen o adicione.

Artículo 90. Estadísticas: Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales 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 entidad o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud (EPS), en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

Artículo 91. Acogimiento de normativas: En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Asociación Escolar María Goretti como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera las partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y demás legislación vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales.

Artículo 92. Condiciones de seguridad específicas: Dentro de las instalaciones de la Asociación Escolar María Goretti, es obligación llevar puestos los uniformes de trabajo y/o elementos de protección personal indicados para cada uno de las áreas, oficios o cargos que lo requieran; esto incluye delantales, camisas, pantalones, sudaderas, cascos, botas de seguridad y demás; los cuales deben estar en buen estado.

PARÁGRAFO 1. Los elementos de protección personal y equipos de seguridad son para utilizarse, por lo tanto, mientras se ejecuten tareas que los requieran es obligatorio usarlos conforme lo dispongan los procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 2. 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 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Asociación Escolar María Goretti, que la hayan comunicado por escrito o explicado su uso en forma directa, facultan al empleador para la terminación del vínculo por justa causa, respetando siempre el derecho de defensa. (Art. 91 Decreto 195 de 1994).

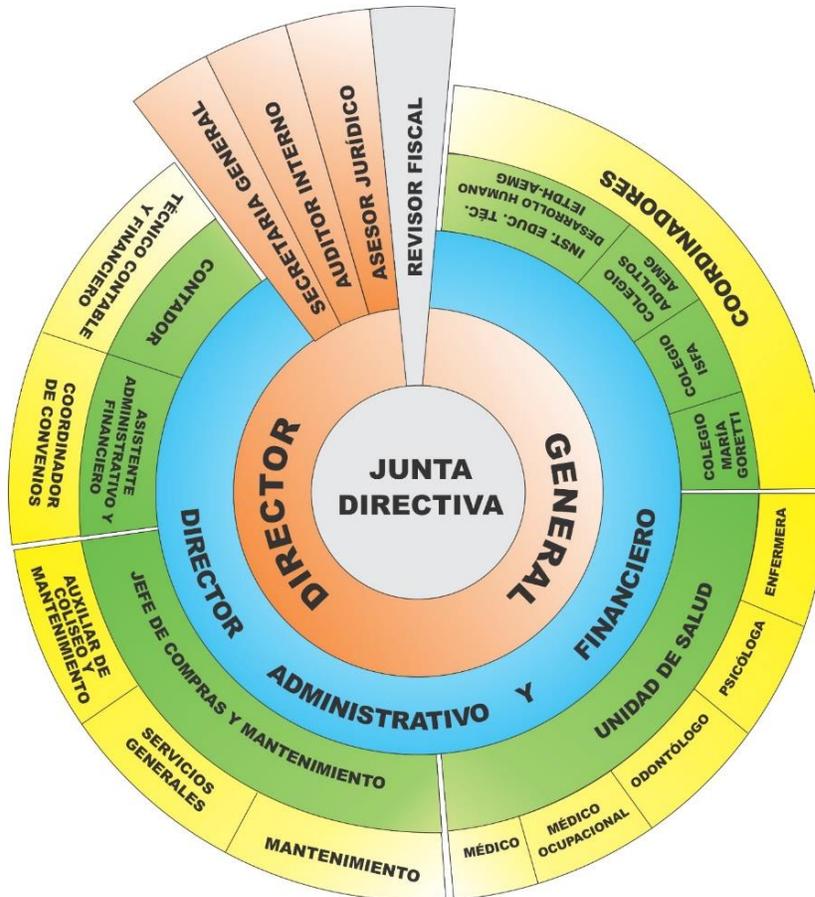
Artículo 93. Incapacidades: En relación con las incapacidades médicas, se establecen los siguientes lineamientos:

- a) La simple manifestación del trabajador de que su ausencia al trabajo se debió al hecho de haber concurrido al servicio médico o al médico particular, no será aceptada como excusa. La Asociación Escolar María Goretti, solo tendrá en cuenta el certificado de incapacidad que otorgue la EPS o la ARL, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado el trabajador. Este certificado será obtenido bajo los parámetros y procedimientos establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano.
- b) El Trabajador deberá informar a la Asociación Escolar María Goretti, sobre la expedición de una prescripción de incapacidad y su duración, dentro del día hábil siguiente, y entregar en original, esta prescripción de incapacidad emitida por el médico, acompañada de los documentos exigidos por la EPS o la ARL, o las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentra afiliado para efectos del trámite de reconocimiento de la prestación económica.

PARÁGRAFO 1. La Asociación Escolar María Goretti, realizará el trámite correspondiente para el reconocimiento de la prestación económica de incapacidad ante la entidad respectiva a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con la naturaleza del accidente o enfermedad y en seguimiento de los términos planteados en la normatividad vigente.

CAPÍTULO 14. ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 94. Orden jerárquico: El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Asociación Escolar María Goretti, es el siguiente:



PARÁGRAFO 1. Sólo ellos: Representante Legal y Director Administrativo y Financiero tienen la facultad para imponer las sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Asociación.

PARÁGRAFO 2. En las relaciones de trabajo, los trabajadores observarán rigurosamente los procesos y procedimientos establecidos como conducto regular. Por razones de necesidad en el trabajo se podrá delegar a otros trabajadores funciones de responsabilidad en la Administración y autoridad de la Asociación Escolar María Goretti.

CAPÍTULO 15. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 95. Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años: Queda prohibido emplear mujeres y menores de edad en trabajos para cuya ejecución se expongan a condiciones ambientales de higiene y seguridad industrial que atenten contra su salud o en cuyo ejercicio no se respeten plenamente los derechos específicos que les concede la ley y en especial los artículos 171 y 242 del Código Sustantivo del Trabajo y en los artículos 36, 37 y 117 de la Ley 1098 del 2006.

Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de colaboradores y empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas. (Artículo 117, Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).



PARÁGRAFO 1. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen setenta y cinco (75) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos Submarinos.
8. Trabajo en un basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de quince (15), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados por la Institución en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Salud o del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117-Ley 1098 de noviembre 1 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- Resolución 3597 de octubre 6 de 2013).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche



siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPÍTULO 16. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACIÓN Y LOS TRABAJADORES

Artículo 96. Obligaciones especiales del empleador: Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos y elementos adecuados para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según Reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el presente Reglamento y la Ley.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las Leyes.
14. Afiliar a todos y cada uno de sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social, entendido como sistema de salud, sistema de riesgos laborales, sistema de pensiones y afiliarlos a una caja de compensación familiar.

Artículo 97. Obligaciones del trabajador: además de las contenidas en el Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Asociación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Asociación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Asociación las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.



6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Asociación.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Asociación o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la Asociación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (C.S.T. Artículo 58).
9. Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, Comités y juntas previstas por el Gerente o quien este designe.
10. Cooperar con el personal administrativo y operativo en la realización de la misión de la Asociación.
11. Estar siempre atento a los requerimientos que procuren los clientes, directivas y trabajadores de la Asociación.
12. Someterse a las medidas de control que establezca la Asociación con el fin de garantizar la asistencia puntual del personal y el cumplimiento efectivo de las funciones encargadas.
13. Colaborar en las investigaciones administrativas, operativas o judiciales que realice la Asociación.
14. Presentarse a su superior jerárquico a la terminación de vacaciones, permisos, licencias, incapacidad, tratamiento médico, u otros.
15. Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la Asociación al tratar con proveedores, clientes y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la Asociación.
16. Avisar sobre hechos u omisiones que se consideren como faltas disciplinarias en este Reglamento que llegue a tener conocimiento de un trabajador a su cargo u otro trabajador.
17. Informar sobre cualquier conducta que de conformidad con la Ley o las políticas de la Asociación, constituya o se presuma acoso, maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral ejercida sobre cualquier trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, por parte de la Asociación, o por sus representantes o sus trabajadores o dependientes, o por trabajadores de contratistas de la Asociación, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
18. Utilizar los documentos, la papelería y los medios de identificación de la Asociación, únicamente en las actividades propias de su cargo, evitando servirse del nombre de la misma o de los elementos mencionados, para obtener beneficios o provechos indebidos, aun cuando éstos no lleguen a concretarse.
19. Abstenerse de solicitar préstamos o ayudas económicas o de cualquier índole a los terceros que establezcan relaciones con la asociación.
20. Abstenerse de autorizar u ordenar, sin ser de su competencia, la realización de funciones, el pago de cuentas y la celebración de actos o contratos que correspondan a otra dependencia.
21. Cumplir cabalmente las siguientes reglas para el uso de los sistemas de cómputo de la Asociación, software, equipos, las líneas telefónicas y en general de los sistemas de comunicación en la Asociación implementados:
 - a) En los computadores asignados por la Asociación solo se podrá utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por la Asociación, o adquiridos legalmente por el trabajador, previa autorización.
 - b) Los computadores asignados por la Asociación solo podrán ser utilizados por los trabajadores en las labores asignadas por la misma.
 - c) Los programas o software propiedad de la Asociación no podrán ser entregados a ningún título a personas pertenecientes a la Asociación NO AUTORIZADOS, tampoco a terceros ajenos a la Asociación.
 - d) Los trabajadores en ningún caso podrán copiar programas o software bien sea de propiedad de la Asociación o de un tercero.
 - e) Utilizar la red de Internet dispuesta por la Asociación tanto en lo relativo al acceso a la red como el envío o recepción de mensajes solo para los fines propios del desempeño de su cargo.
 - f) Todas las disposiciones de este numeral se aplican igualmente respecto de los computadores portátiles que suministre la Asociación a sus trabajadores a cualquier título, se encuentre o no, dentro de las instalaciones de la Asociación. Así como a las líneas telefónicas (celulares, teléfonos móviles, fijos, disco, etc.).
1. Cumplir con los compromisos económicos adquiridos dentro o fuera de la Asociación y evitar el embargo de su salario o de sus bienes en general.



2. Ejercer por sí mismo aquellas labores asesorías o complementarias, propias a su cargo, tales como la limpieza y correcta presentación del equipo y sitio de trabajo.
3. El trabajador se obliga a garantizar en cada uno de los productos que genere, sean obras originales o no, la observancia de las citas bibliográficas correspondientes a todas aquellas fuentes a las cuales acuda para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, cuando sus informes, escritos o similares, estén fundamentados en ellas, para lo cual acudirá a las normas técnicas de citación generalmente aceptadas, preferiblemente las que haya adoptado la Asociación.
4. Si en el desarrollo del contrato de trabajo EL TRABAJADOR con ocasión de su cargo o funciones debe asumir el liderazgo o la supervisión o similares, de la conformación de propuestas, documentos técnicos, literarios, científicos, artísticos o de aquellos que se encuentran protegidos por el Derecho de Autor, deberá verificar que las obras objeto de su liderazgo estén conforme a las normas que regulan la propiedad intelectual, así como las específicas que la reglamentan en la Asociación.
5. Cuando EL TRABAJADOR para el cumplimiento de sus funciones u obligaciones contractuales, deba utilizar las obras o materiales de las cuales es titular la Asociación, éste, sólo podrá utilizarlas o usarlas para aquellos propósitos de su contrato laboral o de otra índole que suscriba con la Asociación y no podrá hacer uso de ellos en otros escenarios personales, profesionales, académicos o de otra naturaleza sin el consentimiento expreso del Representante Legal de la Asociación y además, si fuere procedente, deberá realizar las citas bibliográficas correspondientes conforme a las normas técnicas generalmente aceptadas preferiblemente aquellas adoptadas por la Asociación.
6. EL TRABAJADOR se asegurará de que siempre se incluya la declaración de protección de datos, confidencialidad y derechos de autor que le provea la Asociación, en cada mensaje electrónico que envíe mediante el uso de una cuenta electrónica asignada por la Asociación, bien a través del servidor o cuenta de la Asociación, o a través de cualquier medio que utilice las TIC (tecnologías de la información y comunicación), y acepta que la omisión o el uso inapropiado de la información sólo compromete su responsabilidad y no la responsabilidad que tenga la Asociación.
7. Y las demás consagradas en el CST, Artículo 58.

CAPÍTULO 17. PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACIÓN Y LOS TRABAJADORES

Artículo 98. Prohibiciones del empleador: además de lo contemplado en el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, se prohíbe a la Asociación Escolar María Goretti:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por la normatividad vigente. (Ley 1429/2010).
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Asociación puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Asociación.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.



8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo 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.
9. Cerrar intempestivamente la Asociación. 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 Asociación. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (C.S.T. Artículo 59).
12. Restringir la participación de los trabajadores en las instancias en que estatutariamente tengan derecho.
13. Ejercer actos discriminatorios o tolerar los mismos

Artículo 99. Prohibiciones a los trabajadores: Además de las prohibiciones contempladas en las Leyes, los Estatutos y Reglamentos de la Asociación Escolar María Goretti, en especial en el Artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, los trabajadores tendrán las siguientes prohibiciones:

1. Usar el servicio de internet de la Asociación Escolar María Goretti en horas de trabajo para el uso de redes sociales, (Facebook, X (twitter), WhatsApp, Snapchat, Instagram, telegram, YouTube, etc.) chatear, acceder a páginas de pornografía, violencia, obscenidades, etc., efectuar consultas personales y en general para todo lo que atente contra la moral, las buenas costumbres y que no corresponda al curso normal de las funciones establecidas en el cargo desempeñado. Lo anterior por cuanto bajan por una parte el rendimiento laboral y ostensiblemente la velocidad de la red que dispone la Asociación para actividades que incrementan su labor comunicativa y de desempeño empresarial.
2. Se prohíbe el uso de cualquier celular en horas exclusivamente laborales para resolver asuntos personales, a menos que estos sean urgentes, pues entorpecen la atención, concentración y buen desempeño de las funciones inherentes a cada cargo. Hasta donde sea posible se hará un uso racional de los celulares propios, líneas telefónicas asignadas o líneas celulares de propiedad de la Asociación Escolar María Goretti; que en todo caso en horas laborables solo se usarán para asuntos de trabajo.
3. Efectuar un mal manejo de las horas laborales, como por ejemplo haciendo visitas a otros trabajadores, consumiendo alimentos, salvo en el espacio para ello asignado, viendo televisión, escuchando música a un volumen no apropiado o usando audífonos que impidan la comunicación con otras dependencias, paseando por las instalaciones sin función específica que desempeñar. Situación que en caso de presentarse amerita medición de rendimiento, investigación disciplinaria, y su respectiva sanción.
4. Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades o bienes de la Asociación Escolar María Goretti.
5. Utilizar los elementos o herramientas de trabajo suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.
6. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses de la Asociación Escolar María Goretti, o negociar bienes y/o mercancías de la entidad en provecho propio.
7. Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas visitas o tareas no efectuadas.
8. Retirar de las instalaciones, archivos u oficinas de la Asociación Escolar María Goretti, elementos, documentos, equipos, maquinarias y útiles de propiedad de la entidad sin su autorización escrita.
9. Extraviar, destruir o deteriorar cualquier documento que esté bajo su custodia.
10. Extralimitarse en el ejercicio de sus funciones.
11. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, máquinas, equipos, útiles, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de la Asociación Escolar María Goretti.



12. Reemplazar a otro trabajador sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo; manejo de máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículos o elementos de la Asociación Escolar María Goretti.
13. Ocuparse de trabajos distintos a los de su cargo dentro de la Asociación Escolar María Goretti, sin la debida autorización.
14. Hacer u ordenar diligencias personales a otro trabajador de la Asociación Escolar María Goretti, en horas de trabajo.
15. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover, suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración.
16. Dormir en horas de trabajo.
17. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Asociación Escolar María Goretti, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarias a las disposiciones de la Ley y de los Reglamentos.
18. Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes de la Asociación Escolar María Goretti y/o sin autorización previa otorgada de acuerdo a los procedimientos establecidos por la misma.
19. Llegar con retardo, no asistir al trabajo o salir sin autorización.
20. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización previa.
21. Entrar o salir de las instalaciones de la Asociación Escolar María Goretti en horas distintas a las de trabajo sin causa justificada o sin autorización.
22. Demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o como anticipo para cumplir cualquier función de su cargo o tarea encomendada.
23. Hacer reuniones dentro de la Asociación Escolar María Goretti, no relacionadas con el trabajo, sin previo permiso escrito de la misma, aun cuando sea en horas distintas del horario de trabajo.
24. Utilizar para beneficio propio o ajeno sin la debida autorización, los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
25. Desacreditar o difamar de cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre la Asociación Escolar María Goretti, incitando a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios.
26. Dar a conocer a personas no autorizadas por la Asociación Escolar María Goretti, las claves o contraseñas de acceso a los sistemas de información de la misma, salvo que el trabajador se vea en la necesidad de dar autorización expresa a otro trabajador para que las conozca por algún propósito laboral establecido, caso en el cual será responsable del uso, tanto el trabajador que dio la autorización como el trabajador autorizado.
27. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de la Asociación Escolar María Goretti.
28. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la Asociación Escolar María Goretti, o escribir en los muros internos o externos de la misma.
29. Destruir, dañar o retirar los archivos en medio magnético o físico, producidos o conocidos por ocasión a su trabajo o suministrados a él por parte de la Asociación Escolar María Goretti.
30. Introducir o instalar programas o archivos que puedan afectar las condiciones de los equipos, o consultar páginas de Internet que no guarden relación directa con el desempeño de sus funciones.
31. Realizar labores en otras instituciones que puedan generar conflictos de intereses, o que interfieran con la jornada laboral con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por la Asociación Escolar María Goretti, y con el adecuado y debido manejo de los recursos, información, instalaciones y equipos de la Asociación Escolar María Goretti, salvo que estas sean propias de las funciones inherentes a su cargo, o que la realización de estas labores, a título personal, cuente con la correspondiente autorización escrita del área a la cual se encuentre adscrito.
32. Editar, copiar, compilar o reproducir por cualquier medio la información confidencial.
33. Utilizar la información confidencial en forma alguna, directamente o a través de terceros, en asuntos, negocios y/o actividades de cualquier tipo, distintas a aquellas acordadas y/o previamente autorizadas por la Asociación Escolar María Goretti, para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.
34. Presentarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o consumirlos dentro de las instalaciones y dentro de su horario de trabajo.
35. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar el personal de seguridad.



36. Omitir el seguimiento de los procedimientos establecidos para los procesos de la Asociación Escolar María Goretti.
37. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Asociación Escolar María Goretti.
38. Apostar dinero o bienes en cualquier forma dentro de la Asociación Escolar María Goretti.
39. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les haya asignado, o para lo cual no tienen la debida autorización.
40. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo
41. Amenazar o agredir en cualquier forma a los jefes de área o compañeros de trabajo, utilizando apodosos o palabras ofensivas.
42. Retirarse del lugar de trabajo antes de que termine su horario laboral, excepto cuando tenga la autorización correspondiente.
43. Utilizar durante el trabajo medios de distracción tales como radios, revistas, libros, juegos, periódicos, celulares.
44. Cambiar el sitio de trabajo del lugar asignado a otro, por razones distintas a las de su trabajo y sin la autorización correspondiente.
45. Abusar del servicio telefónico de la Asociación Escolar María Goretti, para hacer repetidas llamadas de carácter personal.
46. Demorarse más del tiempo indicado para tomar refrigerios o almuerzos, sin causa justificada.
47. No usar correctamente los elementos de protección y seguridad o negarse a usarlos.
48. Engañar al empleador o sus compañeros en cuanto información y documentación personal o referente a su trabajo. Haber presentado para la admisión a la Asociación Escolar María Goretti o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la verdad.
49. Irrespetar o dar mal trato al personal de la Asociación Escolar María Goretti y a quienes presten servicios a ésta, sean o no trabajadores de la misma.
50. Las demás prohibiciones contempladas en los Contratos de Trabajo, la Constitución y las Leyes Colombianas; así como las demás que expida la Asociación Escolar María Goretti.

CAPÍTULO 18. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 100. Ámbito de aplicación: El régimen disciplinario será aplicado a todos los trabajadores de la Asociación Escolar María Goretti y sus centros de trabajo, Colegio San Francisco de Asís, Institución Educativa Municipal María Goretti, Unidad de Salud María Goretti.

Artículo 101. Objeto de aplicación: Asegurar a la Asociación Escolar María Goretti, la eficiencia en la prestación del servicio, la ética y la responsabilidad de los trabajadores, y a estos, los derechos y garantías que les corresponden.

Artículo 102. Principios: En su aplicación se tendrá siempre en cuenta los principios de economía procesal, celeridad, eficacia, imparcialidad, y contradicción, respetando los derechos constitucionales y legales del trabajador investigado, tales como el debido proceso, la presunción de inocencia, la tipicidad de la falta y la legalidad de esta y de la sanción, la culpabilidad y la favorabilidad.

PARÁGRAFO 1. Para la imposición de faltas y sanciones disciplinarias, siempre estará presente además de los principios constitucionales del Debido Proceso y el Derecho a la Defensa, la Sana Crítica, que es la operación intelectual que realiza la Asociación Escolar María Goretti, basada en la sinceridad, buena fe y destinada a la correcta apreciación del resultado de las pruebas aportadas,

Artículo 103. Límite de sanciones: La Asociación Escolar María Goretti no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, y en la Ley (C.S.T. Artículo 114).

PARÁGRAFO 1. En la aplicación de cualquiera de las sanciones anteriores se observará siempre el debido proceso, que consiste en aquel derecho fundamental de carácter constitucional donde el trabajador será oído y presentará descargos o explicaciones sobre la conducta o falta imputada.

PARÁGRAFO 2. La clasificación de levedad o gravedad de la falta dependerá del tipo de la falta, la reincidencia de la misma, la actitud del trabajador por evitar los efectos dañinos de la falta, la afectación de los



equipos, bienes, productos y la consecuencia que la falta produce para el buen nombre y prestigio de la Asociación Escolar María Goretti.

Artículo 104. Faltas: Constituirá falta disciplinaria el incumplimiento de las funciones, obligaciones y deberes, la violación de los compromisos adquiridos con la Asociación Escolar María Goretti, el abuso de los derechos, la violación de las prohibiciones o el incurrir en alguna de las conductas tipificadas como leves o graves, que dan lugar a terminación del contrato según este Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 105. Acción disciplinaria: Todo acto que pudiere constituir falta disciplinaria de parte de un trabajador originará acción disciplinaria, cuyo ejercicio será obligatorio e independiente de la acción penal, contravencional, civil o fiscal a que su conducta diere lugar. Se ejercerá aun cuando el trabajador se hubiere retirado de la Asociación Escolar María Goretti y la sanción se anotará en su hoja de vida, para que surta efectos como antecedente disciplinario.

La acción disciplinaria se iniciará de oficio o por información, denuncia o queja formulada por cualquier persona.

PARÁGRAFO 1. El informante o denunciante no será parte en el proceso disciplinario y solamente podrá intervenir a solicitud de autoridad competente, para ratificar la denuncia o suministrar información respecto de los asuntos, objeto de la investigación.

PARÁGRAFO 2. Ningún documento anónimo dará lugar a investigación disciplinaria.

Artículo 106. Garantías: El trabajador dentro del marco del proceso disciplinario cuenta con las siguientes garantías:

- a. No podrá ser sancionado por un hecho que no hubiere sido definido previamente como falta disciplinaria por la Constitución, la Ley o los Estatutos y Reglamentos de la Asociación Escolar María Goretti; ni sometido a sanción que no hubiere sido establecida por disposición vigente al momento de la comisión de la falta.
- b. Tendrá plena garantía del derecho de defensa. Para ello podrá, en todo momento, conocer la investigación que en su contra se adelantare, solicitar y conocer las pruebas obrantes en el expediente, así como presentar los recursos que considere pertinentes de acuerdo al procedimiento trazado en el presente Reglamento.
- c. No podrá ser sometido a juicios sucesivos, ni le serán impuestas varias sanciones por los mismos hechos.
- d. No podrá abrirse investigación disciplinaria contra un trabajador por hechos o actos por los cuales hubiere sido investigado y se hubiere culminado un proceso disciplinario con decisión absoluta, de archivo de la actuación o de imposición de alguna sanción, así se les hubiere denominado de diferente manera en norma posterior.
- e. Para aplicar una sanción, se requerirá certeza de la existencia del hecho materia de la investigación y de que el trabajador investigado lo hubiere cometido. Toda duda probatoria se resolverá siempre en favor del trabajador investigado.

Artículo 107. Escala de faltas: Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, la Asociación Escolar María Goretti, establece la siguiente escala de faltas: Leves y Graves.

Artículo 108. Escala de sanciones: La Asociación Escolar María Goretti ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida, el agravante o la reincidencia:

El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Suspensión
2. Multas
3. Terminación del contrato de trabajo.
4. Las demás que se regulen en el presente Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 1. La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.



PARÁGRAFO 2. La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. La Asociación Escolar María Goretti, podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o la terminación del contrato por justa causa.

PARÁGRAFO 3. Durante los períodos de suspensión en el trabajo, cesará la obligación por parte del trabajador de ejecutar sus funciones y por parte de la Asociación Escolar María Goretti, de pagar el salario correspondiente a los días de suspensión.

Artículo 109. Tasación de la sanción: La Asociación Escolar María Goretti, escogerá y tasará la sanción aplicable siendo esta de mayor o menor rigurosidad, de acuerdo con las circunstancias generales, agravantes y atenuantes del proceso disciplinario.

Artículo 110. Circunstancias generales: Las faltas disciplinarias se calificarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. **La naturaleza de la conducta y sus efectos:** se apreciarán según hubieren causado perjuicio a la Asociación Escolar María Goretti o a alguno de sus miembros, en su dignidad y sus derechos fundamentales vulnerando los fines y principios.
- b. **Las modalidades o circunstancias del hecho:** se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes y el número de faltas que se estuvieren investigando.
- c. **Los motivos determinantes:** se apreciarán según se hubiere procedido por causas innobles o fútiles, o por nobles o altruistas.
- d. **Los antecedentes del infractor:** se apreciarán por sus condiciones personales y profesionales, las funciones del cargo que desempeña, la responsabilidad u obligación especial que tenga y sus antecedentes disciplinarios.
- e. Si la falta está tipificada como delito en la legislación vigente.

Artículo 111. Circunstancias agravantes: Son circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Realizar el hecho en complicidad con algún miembro de la Asociación Escolar María Goretti.
- b. Cometer la conducta en abuso de confianza.
- c. Cometer la conducta para ocultar otra.
- d. Rehuir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
- e. Incumplir varias obligaciones a su cargo o violar varias de sus prohibiciones con la misma acción u omisión.
- f. Asumir en forma premeditada, la infracción y las modalidades empleadas al momento de cometer la conducta.
- g. La reincidencia en falta disciplinaria o la concurrencia de faltas.
- h. Intervenir de cualquier manera en el proceso disciplinario con el fin de obstaculizarlo o inducir a error a las instancias responsables del mismo.
- i. La comisión de la falta a título de dolo.

Artículo 112. Circunstancias atenuantes: Son circunstancias atenuantes las siguientes:

- a. Haber sido inducido a cometer la conducta.
- b. Confesar la conducta oportunamente, colaborando en la investigación adelantada.

PARÁGRAFO 1. El empleado que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia, la terminación por justa causa del contrato respectivo.

Artículo 113. Faltas leves: Se está frente a un hecho bien sea por acción o por omisión, de carácter **LEVE**, para todos los efectos legales pertinentes, cuando hay un descuido leve, o descuido ligero, sin otra calificación, es decir, ocurre la falta de aquella diligencia y cuidado que empleamos en los asuntos o negocios propios.

PARÁGRAFO 1. Definición acorde con el Artículo 63 del Código Civil Colombiano. "Culpa leve, descuido leve, descuido ligero, es la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus



negocios propios. Culpa o descuido, sin otra calificación, significa culpa o descuido leve. Esta especie de culpa se opone a la diligencia o cuidado ordinario o mediano.

Artículo 114. Escala de faltas leves: Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración, implica por primera vez, un llamado de atención. Por segunda vez, un llamado de atención escrito y consignación a la hoja de vida. Por tercera vez, Una multa que no puede exceder de la quinta parte del salario de un día de trabajo y consignación a la hoja de vida. Por cuarta vez, suspensión de trabajo por tres días y el descuento de la quinta parte del salario de un día de trabajo. Art 113 CST.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y el descuento legal correspondiente según Art 112 C.ST.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses, y los descuentos legales correspondientes según Art 112 C.S.T. y Art 113 CST.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.
5. La imposición de multas no impide que la Asociación Escolar María Goretti, prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores.
6. Entregar inoportunamente los informes, avances o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades.
7. El incumplimiento de las políticas o normas de la Asociación Escolar María Goretti, para avisos y comprobación de enfermedad, incapacidades, ausencias y novedades semejantes.
8. La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por la Asociación Escolar María Goretti, siempre que no ocasionen perjuicios al Empleador.
9. Retirarse del trabajo antes de la hora señalada para su salida.
10. Dejar el lugar de trabajo sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para la preservación de los bienes de la Asociación Escolar María Goretti, siempre que no ocasionen perjuicios al Empleador.
11. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa.
12. Negarse, sin justa causa, a prestar el servicio en los lugares que la Asociación Escolar María Goretti, le asigne.
13. Ocultar faltas que atenten contra la Asociación Escolar María Goretti, cometidas por compañeros de trabajo.
14. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previa autorización.
15. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Asociación Escolar María Goretti, siempre que no haya afectación en la reputación o perjuicio a la misma.

PARÁGRAFO 1. La Asociación Escolar María Goretti, podrá realizar llamados de atención, mismos que NO constituyen sanción disciplinaria, pero que en caso de acumulación podrán dar lugar a la apertura del proceso, que conllevará la sanción que del mismo resulte pertinente.

PARÁGRAFO 2. Las faltas leves que generen algún perjuicio a la Asociación Escolar María Goretti o hayan supuesto un peligro o riesgo para a algún miembro, serán tratadas como faltas graves.

PARÁGRAFO 3. Si el trabajador incurre por tercera vez en alguna(s) de las faltas leves señaladas en el presente Reglamento, constituye una falta grave y, por lo tanto, se configura una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

PARÁGRAFO 4: Cuando la sanción disciplinaria consista en la suspensión del trabajo, ésta conlleva el descuento del salario correspondiente al período de tiempo durante el cual el empleado permaneció suspendido por la sanción, esta situación afectará el pago en dinero del día de descanso remunerado respectivo.



En todos los casos la Asociación Escolar María Goretti, además de la imposición de la sanción disciplinaria, descontará al trabajador el salario correspondiente a los períodos de tiempo dejados de trabajar sin justa causa que motivaron la sanción; el simple descuento del tiempo no trabajado sin causa justificada no constituye por sí solo sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO 5: Él/La Jurídico (a), se encargan de sustanciar el procedimiento de comprobación de faltas y la aplicación de las sanciones correspondientes por parte de las autoridades Jerárquicas de la Asociación Escolar María Goretti.

Artículo 115. Faltas graves: Se está frente a un hecho bien sea por acción o por omisión, de carácter **GRAVE**, para todos los efectos legales pertinentes, cuando hayan sido clasificadas como tales ciertas conductas, en el Código Sustantivo de Trabajo, en pactos, convenciones colectivas, circulares, Reglamento Interno de Trabajo y contrato individual. En la falta grave, existe la intención positiva de inferir injuria o daño a la persona o propiedad de otro por acción o por omisión, en este caso, se presenta la real intención de hacer daño a la Asociación, a sus procesos, a los elementos que la integran, a sus bienes o a las personas que allí laboran, bien sea como directivas o personal subordinado. En este tipo de faltas se presenta también la ausencia de una suprema y esmerada diligencia y cuidado en las actividades encomendadas.

Artículo 116. Clasificación de las Faltas graves: Constituyen **FALTAS GRAVES** y a la vez son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, por parte de la Asociación Escolar María Goretti; además de las justas causas contempladas en los Artículos 62 y 63, literales A y B y Parágrafo, del CST y SS; las siguientes acciones u omisiones, aun siendo cometidas por el trabajador por la primera vez.

Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de 10 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez;
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez;
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez;
4. La falta total del trabajador a sus labores durante uno o más días, sin excusa suficiente;
5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias; o faltar al objeto contractual.
6. Atentar en cualquier forma contra los bienes de la Asociación Escolar María Goretti.
7. Incurrir en cualquiera de las prohibiciones que contempla el Artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo Modificado por el Decreto 2351 de 1965.
8. Atentar contra la integridad física o moral de los directivos y trabajadores de la Asociación Escolar María Goretti.

PARÁGRAFO 1. Las anteriores faltas se consideran como causales de terminación del contrato justificadas unilateralmente por parte del empleador y se deberá liquidar como la establece el C.S.T.

9. Todo perjuicio causado por el TRABAJADOR a La Asociación Escolar María Goretti y/o sus representantes, es decir, todo daño o negligencia manifiesta a las edificaciones, materiales, equipos, herramientas y otros elementos por dolo, descuido o grave negligencia.
10. Llegar embriagado o bajo los efectos del alcohol, o de drogas, o estupefacientes enervantes al trabajo.
11. Ingerir bebidas embriagantes, o hacer uso de estupefacientes o drogas enervantes en el sitio de trabajo, o dentro de las instalaciones de La Asociación Escolar María Goretti sin el consentimiento del empleador.
12. Cualquier acto de violencia del trabajador, tales como agresiones físicas, verbales o conductas similares, cualquiera sea su nivel en el establecimiento; con compañeros de trabajo, con superiores o inferiores; lo mismo que con clientes o usuarios.
13. No utilizar en todo momento durante la ejecución de la respectiva labor, todos y cada uno de los implementos suministrados por La Asociación Escolar María Goretti, para la realización de su trabajo y que tiene como fin la protección y seguridad del trabajador y del proceso, o el uso inadecuado de los uniformes y emblemas institucionales.
14. El hecho de que el TRABAJADOR falte a la verdad en todo lo que directa o indirectamente se relacione con su trabajo y frente a La Asociación Escolar María Goretti.



15. El hecho de que el TRABAJADOR suministre información falsa a la Asociación Escolar María Goretti, o información falsa de la Asociación Escolar María Goretti; tanto en el ejercicio de funciones y/o como para justificar su conducta en el cumplimiento de los deberes.
16. El hecho de que el TRABAJADOR utilice documentos falsos o adulterados para obtener algún beneficio de orden legal o extralegal, para justificar sus actos, ausencias, retardos o abandono, o para ingresar o salir de la entidad en horas laborales sin autorización.
17. Engañar a la Asociación Escolar María Goretti en relación con el uso y justificación de los permisos remunerados provenientes de incapacidades o asuntos de la Seguridad Social.
18. El hecho de que el TRABAJADOR se apropie indebidamente de prendas, bienes, objetos o dinero de los compañeros de trabajo o superiores, o de la Asociación Escolar María Goretti.
19. El hecho de que el TRABAJADOR no entregue inmediatamente a la Asociación Escolar María Goretti y/o sus representantes, los dineros y/o valores y/o especies que el TRABAJADOR reciba por cualquier causa para la Asociación Escolar María Goretti, bien que los haya recibido en razón de su trabajo o no, bien que se deriven de la naturaleza del negocio o que le sean entregados para la Asociación Escolar María Goretti a cualquier título.
20. El hecho de que EL TRABAJADOR porte, conserve, guarde o distribuya armas de cualquier clase o tipo, en el sitio de trabajo y/o instalaciones de la Asociación Escolar María Goretti; quedan exceptuados quien en razón del trabajo de vigilancia tienen autorización legal para portarlas.
21. Es falta grave quien maneje u opere máquinas o instrumentos de trabajo que no le hayan sido asignados o para lo cual no tiene autorización.
22. Dormir durante la jornada laboral diaria o parte de ella, o utilizar el tiempo de descanso para dormir dentro de las instalaciones y no para alimentarse o ingerir refrigerios.
23. El hecho de que el TRABAJADOR, conociendo las medidas de seguridad y orden, rehúse someterse a los controles en su persona o en sus objetos y paquetes; cuando la Asociación Escolar María Goretti, lo considere necesario. Medida que en todo caso no violará el derecho a la dignidad del trabajador.
24. El hecho de que el TRABAJADOR retire bienes y/o utensilios de la Asociación Escolar María Goretti, en razón de su trabajo, sin previo permiso escrito del jefe inmediato o de la persona asignada para ello.
25. La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros, cuando así lo prevea el contrato suscrito o si estuviere en uso de licencia por incapacidad otorgada por la entidad de seguridad social respectiva.
26. Ejecutar o participar en actos de sabotaje o no informar oportunamente al EMPLEADOR cuando así lo conozca.
27. Violar las reglas o sistemas de seguridad establecidas por la Asociación Escolar María Goretti, o hacer peligroso el lugar de trabajo por violación grave de las normas sobre seguridad industrial e higiene y salud en el trabajo; no practicarse los exámenes médicos o de salud prescritos por las autoridades o por la Asociación Escolar María Goretti y no usar los elementos dedicados a la prevención de accidentes de trabajo.
28. Negarse sin justa causa a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad. Se dará lugar a la Objeción de conciencia.
29. Trabajar por cuenta propia en cualquier actividad similar a la de la Asociación Escolar María Goretti, o ser socio o propietario de establecimiento que en todo o en parte se dedique a cualquier actividad similar a las de la Asociación Escolar María Goretti, o incurrir en cualquier forma en competencia desleal respecto de la Asociación Escolar María Goretti.
30. Solicitar préstamos especiales o ayuda económica a los clientes o usuarios de la Asociación Escolar María Goretti, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles regalos o dinero de cualquier clase sin la previa autorización escrita de la Asociación Escolar María Goretti.
31. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de la Asociación Escolar María Goretti, o negociar bienes y/o mercancías de la Asociación Escolar María Goretti en provecho propio.
32. Utilizar los elementos e instalaciones de la Asociación Escolar María Goretti, cualquiera que ellos sean, para producción de insumos personales o para asuntos personales diferentes a los usos laborales, bien sea en horas laborales o no.
33. Las inconsistencias en el inventario físico y/o caja menor, SIN JUSTA CAUSA, aunque reconozca el valor del mismo.
34. La no consignación diaria o en el período autorizado, de los recaudos de dinero por cualquier causa (si hubiese lugar), SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA.



35. Recibir tres (3) llamadas de atención ya sea en forma verbal o por escrito del jefe inmediato, por faltas catalogadas como leves, manuales de funciones, Circulares u órdenes de Administración.
36. Alterar cualquier tipo de datos en el sistema de información.
37. Usufructuar beneficios no dirigidos al Trabajador en perjuicio de la Asociación Escolar María Goretti.
38. La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, especialmente si está en uso de licencia por incapacidad otorgada por la entidad de seguridad social respectiva.
39. Será tratada como falta grave el DEFICIENTE RENDIMIENTO.
40. Será tomado como FALTA GRAVE, no portar el distintivo o carne que lo identifique como trabajador de la Asociación Escolar María Goretti.

PARÁGRAFO 2. La ocurrencia del trabajador en una de las faltas consideradas como grave, conlleva inmediatamente a la terminación unilateral del contrato, con justa causa por parte del empleador, en tal sentido no habrá lugar a indemnización de ningún tipo a favor del trabajador.

PARÁGRAFO 3. Lo estipulado en este artículo no impide que la Asociación Escolar María Goretti, evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

PARÁGRAFO 4. La Asociación Escolar María Goretti no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en Fallos Arbitrales o en el Contrato Individual de Trabajo (Artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo). Sin embargo, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, podrá prescindir de la sanción, cambiar la misma por un plan de mejora, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo o un llamado de atención que no constituye sanción disciplinaria.

CAPÍTULO 19.

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

Artículo 117. Competencia: La competencia para adelantar las investigaciones disciplinarias en primera instancia recaerá así:

1. Administración general	Director administrativo y financiero
2. Instituto San Francisco de Asís	Rector
3. Unidad de Salud María Goretti	Director administrativo y financiero
4. Institución Educativa Municipal María Goretti	Rector

La segunda instancia en todos los casos, será de competencia del director general.

Artículo 118. Falta probada: Una falta se considera comprobada:

- a. Por la confesión verbal o escrita del respectivo trabajador.
- b. Por declaración fidedigna de persona o personas distintas del trabajador mismo, ya sean extrañas o dependientes de la Asociación Escolar María Goretti; y
- c. Por cualquier medio de prueba legalmente admitido.

PARÁGRAFO 1. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Asociación Escolar María Goretti de imponer o no, la sanción definitiva (C.S.T. Artículo 115).

Si en la Asociación Escolar María Goretti no hay sindicato, o si habiéndolo el trabajador, no está afiliado a él, el patrono cumple con su obligación, oyendo a dos de sus compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita.



Artículo 119. Imposición de las sanciones: Las sanciones serán impuestas, previo el informe que le den sobre las faltas cometidas los respectivos superiores o compañeros de trabajo de la Asociación Escolar María Goretti, según el orden jerárquico establecido, o por informe de cualquier persona que conozca los hechos constitutivos de la falta.

Si el jefe respectivo, recibido el informe sobre la falta cometida, no encontrare satisfactorias o justificadas las explicaciones dadas al respecto por el trabajador inculpado, hará efectiva la sanción que corresponda.

Dentro del término anterior deben adelantarse todas las diligencias probatorias que el caso amerite. (Aplicación al principio del debido proceso Artículo 29 C.P.)

PARÁGRAFO 1. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (C.S.T. Artículo 115).

Artículo 120. Tipos de sanciones disciplinarias: El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la Asociación Escolar María Goretti, dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

La Asociación Escolar María Goretti, impondrá sanciones disciplinarias del siguiente tipo y grado:

1. Llamado de atención verbal
2. Llamado de atención por escrito
3. Multas
4. Pago de inconsistencias en manejo de dineros
5. Suspensiones
6. Terminación del contrato de trabajo

Artículo 121. Llamado de atención verbal: Respetando el orden jerárquico, los conductos regulares, dentro del marco de respeto, garantizando los derechos de los trabajadores, el debido proceso, el derecho de defensa, con el fin de darle dinamismos a los procedimientos y de conservar la disciplina en las correspondientes áreas; podrán LOS JEFES INMEDIATOS corregir pequeñas fallas o faltas calificadas como leves en este reglamento; en que pueda incurrir un trabajador de la Asociación Escolar María Goretti, mediante llamado de atención verbal, según sea el caso. En todo caso es competencia del jefe inmediato y por facultad expresa también de las autoridades jerárquicas de la Asociación Escolar María Goretti, realizar este llamado de atención verbal; el superior deberá dejar consignado en la bitácora del área al que pertenece el trabajador o en el formato de atención verbal designado para tal fin, en caso de no existir la bitácora; las circunstancias del hecho que constituyó falta leve, las recomendaciones y los compromisos si los hubiere. En lo posible deberá constar la firma del subordinado o en su defecto, si este se negare a firmar, se recogerá la firma de un testigo de los hechos.

PARÁGRAFO 1. El jefe inmediato y por orden expresa de las autoridades jerárquicas de la Asociación Escolar María Goretti, registrará las condiciones de la falta disciplinaria y los compromisos concertados en el llamado de atención verbal.

Artículo 122. Llamado de atención por escrito: Cuando un trabajador haya acumulado tres llamados de atención verbal por la misma causa o por causa diferente y la situación no mejora, la falta que en principio fue calificada como leve, se torna en grave; situación ante la cual y a causa de nueva falta, se dará reporte a las autoridades jerárquicas de la Asociación Escolar María Goretti, quien procederá a efectuar un llamado de atención por escrito con copia a la hoja de vida del trabajador, y/o una SUSPENSIÓN en las labores si fuere necesario. Este procedimiento observará el debido proceso, que consistirá en escuchar al trabajador por lo menos en forma oral.

Las autoridades jerárquicas de la Asociación Escolar María Goretti, contarán con un tiempo de veinte (20) días hábiles para imponer la sanción que amerite el caso.

PARÁGRAFO 1. Según el orden Jerárquico, se podrá optar según las condiciones de la falta disciplinaria adicionalmente al llamado de atención escrito, por el cobro de los daños generados como consecuencia de la falta disciplinaria, y siempre y cuando la falta sea de esta asociación.



PARÁGRAFO 2. La Asociación Escolar María Goretti, podrá efectuar llamados de atención verbales o escritos de carácter no disciplinario o sancionatorio cuando el trabajador incurra en un incumplimiento de los deberes consignados en su contrato laboral, en el Reglamento de Trabajo, en la Ley o aquellos que sean propios de las funciones para las cuales fue contratado, que a juicio del empleador no constituya una falta que amerite un proceso disciplinario.

Artículo 123. Acción disciplinaria: El procedimiento disciplinario, podrá iniciarse por queja escrita de un superior inmediato del trabajador, o por la acumulación de faltas verbales o escritas; o por queja de un compañero de trabajo, o por queja de un usuario. El procedimiento disciplinario podrá consignarse en documento o cuaderno separado, el cual estará orientado conforme a este reglamento interno de trabajo. En todo caso se dejará constancia escrita mediante acta de cargos y descargos de los hechos y de las pruebas. Serán admisibles todos los medios de prueba legales.

Artículo 124. Etapas del proceso disciplinario: El proceso disciplinario comprenderá las siguientes etapas:

- a. Diligencias preliminares y evaluación de la investigación
- b. Comunicación de apertura, formulación de cargos y traslado de pruebas
- c. Descargos
- d. Práctica de pruebas
- e. Decisión final

Artículo 125. Diligencias preliminares y evaluación de la investigación: Las diligencias preliminares comprenden la investigación por parte de la Asociación Escolar María Goretti, el recaudo de pruebas y todas aquellas diligencias que sean necesarias para determinar si existe mérito para dar inicio al proceso disciplinario.

Posteriormente, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas, y decidirá sobre la apertura de la investigación disciplinaria o archivará el expediente según corresponda.

Si a juicio del trabajador competente para adelantar la investigación, las conductas denunciadas no constituyen falta disciplinaria, se determina que el o los trabajadores implicados no son los autores de los hechos denunciados o que no hay mérito para dar apertura al proceso, se pondrá fin al trámite. Sin embargo, podrá generarse un plan de mejora u observaciones sobre la forma de realizar el trabajo o un llamado de atención que no constituye sanción disciplinaria.

Si, por el contrario, a juicio del trabajador encargado de adelantar la investigación, la conducta denunciada puede ser constitutiva de una falta disciplinaria prevista en el presente Reglamento, se continuará con la comunicación que ha de efectuarse al trabajador informando la decisión de dar apertura al proceso, formulando cargos y dando traslado de las pruebas.

Artículo 126. Proceso disciplinario: Cuando un trabajador haya acumulado tres llamados de atención por escrito o verbales por la misma causa o por causa diferente y la situación no mejora e incurre de nuevo en nueva falta leve, la falta que en principio fue calificada como leve, se tomará grave. Cuando sin lugar a dudas, el trabajador en forma directa cometa una falta disciplinaria calificada en el presente reglamento como GRAVE, el jefe inmediato o cualquier trabajador procederán a efectuar una petición ante las autoridades jerárquicas de la Asociación Escolar María Goretti, para que se inicie una investigación disciplinaria allegando a éste las pruebas documentales y testimoniales que demuestren la ocurrencia de la falta. También se solicitará proceso disciplinario por informe disciplinario prioritario enviado por las diferentes dependencias. Las autoridades jerárquicas de la Asociación Escolar María Goretti, corroborarán los cargos imputados y verificará las pruebas allegadas a la investigación disciplinaria y llamará por escrito a descargos al empleado. Posteriormente se procederá en consecuencia de acuerdo a LA SANA CRÍTICA y aplicará la sanción que considere pertinente de acuerdo a este reglamento y la Ley. El fallo disciplinario deberá ser motivado; en caso de tomarse la decisión de terminación del contrato de trabajo en forma unilateral y con justa causa, se deberá manifestar el motivo o causal de la terminación, en lo posible se enunciará la norma, posteriormente no debe alegarse motivo diferente. (ART. 66, CST y SS). Entiéndase como DEBIDO PROCESO el derecho fundamental y constitucional donde el trabajador será citado y presentado sus descargos en audiencia que constará por escrito que debe contener fecha, hora, nombre del jefe inmediato, cargo que ocupa y firma de quienes estuvieron presentes, en especial constará la firma del trabajador.



Artículo 127. Procedimiento del proceso disciplinario: El proceso disciplinario se realizará de la siguiente manera atendiendo los parámetros ordenados por la Sentencia C - 593 de 2014:

- a. La Asociación Escolar María Goretti por conducto del (la) jurídico (a), pasará comunicación por escrito al inculcado, indicando en ella: la presunta falta cometida, señalando la fecha y hora en la que se debe presentarse a la diligencia de descargos.
- b. En la misma comunicación se le formularán los cargos por parte de la Asociación Escolar María Goretti y se le dará traslado de las pruebas que se pretendan hacer valer.
- c. Llegada la fecha y hora para la realización de la diligencia de descargos y antes de ser finalizada la misma se le dará la palabra al implicado para que se pronuncie sobre las pruebas, presente las que pretenda hacer valer y sea debidamente escuchado respecto a los cargos hechos por parte de la entidad.
- d. Con base en las normas legales, las estipulaciones de este Reglamento y el contrato con el trabajador inculcado, la decisión final será tomada por el director general, en un término máximo de 20 días hábiles.
- e. Contra la decisión adoptada procederá el recurso de reposición ante el Director administrativo y financiero. En subsidio el de apelación ante el director general.

Artículo 128. Requisitos de la decisión que da apertura al proceso disciplinario: Mediante decisión motivada se pondrá en conocimiento del trabajador la decisión adoptada frente a la apertura del proceso respectivo, esta deberá contener:

- a. La identidad del presunto autor de la falta
- b. Los hechos que han dado lugar a la apertura de la investigación en su contra, con la indicación de las circunstancias de tiempo modo y lugar.
- c. La relación de las pruebas recaudadas hasta ese momento y de las que se pretende practicar.
- d. Informar sobre la incorporación al expediente, de los antecedentes del investigado.
- e. Referencia razonada de la normatividad interna y/o del presente Reglamento que se consideren violados.
- f. Calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias y su graduación.
- g. Las posibles sanciones disciplinarias a que la conducta investigada da lugar.
- h. El término dentro del cual el trabajador deberá presentar por escrito los descargos.

PARÁGRAFO 1. Como anexos a la comunicación de apertura y formulación de cargos, se allegará al trabajador implicado las pruebas que soportan el proceso y que han sido referenciadas en dicho documento. Si alguna de ellas, no puede ser entregada en razón de su naturaleza, será puesta a disposición para consulta y acceso, dejando nota de tal situación en el texto del documento.

Artículo 129. Notificación: La decisión que ordena dar apertura a la investigación disciplinaria, formula cargos y corre traslado de las pruebas, se notificará a más tardar el día siguiente a la fecha de su expedición, de forma personal al trabajador, por el medio más expedito, ya sea en forma presencial o mediante comunicación electrónica dirigida al correo electrónico institucional, adjuntando una copia del acto a la historia laboral.

PARÁGRAFO 1. El solo envío de la decisión al correo institucional o profesional equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.

PARÁGRAFO 2. La presente decisión no es objeto de recurso alguno.

Artículo 130. Descargos escritos: De no ser posible la asistencia del trabajador a la diligencia de descargos para realizarlos de manera oral, este debe dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de formulación de cargos, presentar sus descargos por escrito pronunciándose sobre los cargos, las conductas objeto de investigación, sobre las pruebas que obran en el expediente y en general las explicaciones o argumentos que considere prudentes y pertinentes para su defensa.

PARÁGRAFO 1. El trabajador disciplinado podrá solicitar la práctica de pruebas o aportar aquellas que estime conducentes y pertinentes para respaldar su defensa o contradecir razonadamente las que se hubiesen recaudado hasta ese momento de la investigación.



PARÁGRAFO 2. Si el trabajador no presentare descargos en el término señalado, ni continuare interviniendo en la investigación, esta proseguirá hasta su culminación.

Artículo 131. Practica de pruebas: Efectuada la solicitud de practica de pruebas, el trabajador competente practicará las mismas, siempre que las estime conducentes y pertinentes en un período máximo de cinco (5) días hábiles, prorrogables por el mismo término.

Artículo 132. Contenido de la decisión final: El trabajador competente decidirá el asunto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de presentación de descargos que no solicitaré práctica de pruebas o a la finalización del período de práctica de pruebas cuando a ello hubiere lugar; La decisión final de imposición de la sanción o absolución contendrá como mínimo:

- a. La identidad del investigado.
- b. Un resumen sucinto de los hechos y conductas objeto de investigación.
- c. El análisis de las pruebas recaudadas a favor y en contra del investigado.
- d. El análisis de los cargos y descargos.
- e. El análisis de la calificación de la falta.
- f. Las razones de la sanción o la absolución.
- g. Los fundamentos y criterios para la graduación de la sanción.
- h. Los recursos que procedan, el término para interponerlos y ante quién.

PARÁGRAFO 1. En caso de imponerse sanción, la misma deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron.

PARÁGRAFO 2. En caso de que el trabajador competente encuentre a lugar los argumentos del trabajador y las pruebas lleven a concluir la no comisión de la falta o que haya lugar a exonerarle de responsabilidad, procederá al archivo de la investigación, pudiendo generarse un plan de mejora u observaciones sobre la forma de realizar el trabajo.

PARÁGRAFO 3. La decisión adoptada en esta etapa, se notificará a más tardar el día siguiente a la fecha de su expedición, de forma personal, por el medio más expedito, ya sea en forma presencial o mediante comunicación electrónica dirigida al correo electrónico institucional, adjuntando una copia del acto.

El solo envío de la decisión al correo institucional o profesional del trabajador equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.

PARÁGRAFO 4. La sanción quedará en firme y será impuesta oficialmente hasta tanto se haya decidido en última instancia los recursos consagrados en el presente Reglamento o transcurridos tres (3) días hábiles de la notificación de imposición de la sanción sin interposición de recursos por parte del trabajador.

Artículo 133. Recursos: El trabajador podrá interponer recurso de reposición y apelación dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión mediante la cual se impone sanción.

PARÁGRAFO 1. Una vez resuelta la apelación, la decisión no admite recurso alguno.

PARÁGRAFO 2. Interpuesto alguno de los recursos, se suspende la sanción hasta tanto la autoridad competente decida sobre el asunto.

PARÁGRAFO 3. La decisión de segunda instancia que determine la modificación de la decisión tomada por el trabajador competente, se expresará mediante resolución motivada.

Artículo 134. Término para resolver los recursos y notificación: Los recursos deben ser resueltos por el trabajador competente, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la interposición del mismo.

PARÁGRAFO 1. La decisión se notificará a más tardar el día siguiente a la fecha de su expedición, de forma personal al trabajador, por el medio más expedito, ya sea en forma presencial o mediante comunicación electrónica dirigida al correo electrónico institucional, adjuntando una copia del acto.

El solo envío de la decisión al correo institucional o profesional del trabajador equivale a notificación personal, la cual se entenderá surtida vencido el día hábil siguiente a su remisión.



Artículo 135. De las pruebas del proceso disciplinario: En el proceso disciplinario serán admisibles todos los medios de prueba legalmente aceptados, los cuales serán apreciados con base en las reglas de la sana crítica.

Artículo 136. Recusación o impedimento: Ante situación o condición personal que pudiere afectar la imparcialidad, equidad y justicia del proceso disciplinario, el trabajador competente, podrá declararse impedido para participar en el mismo. De igual manera, el trabajador podrá formular recusación contra el trabajador cuando considere que se presenta esta situación.

PARÁGRAFO 1. La recusación o impedimento se decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación, como se muestra a continuación:

PARÁGRAFO 2. La formulación de impedimento o recusación interrumpe los términos del proceso disciplinario hasta tanto sea resuelta.

Artículo 137. Anulación: En caso de encontrarse inobservancia de las normas del debido proceso establecidas en el presente Reglamento y en cualquier momento del proceso disciplinario, el trabajador competente podrá declarar la nulidad de todo o parte del mismo. En todo caso, no se afectarán las pruebas practicadas y obtenidas en respeto del debido proceso.

PARÁGRAFO 1. La anulación no impide reiniciar el proceso disciplinario en la etapa respectiva.

Artículo 138. Prescripción: El término de prescripción de la acción disciplinaria será de tres (3) años, que se contarán desde el día de comisión del acto o de la fecha en que tenga conocimiento la Asociación Escolar María Goretti.

CAPÍTULO 20. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRÁMITE

Artículo 139. Reclamos: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Asociación Escolar María Goretti, el cargo, de:

- a. En primera instancia ante:
El Director administrativo y financiero, para los casos de la Asociación Escolar María Goretti, Administración General y Unidad de Salud.
El Rector, en el caso del Instituto San Francisco de Asís e IEM San María Goretti.
- b. En segunda instancia ante el Director General, siguiendo el protocolo y la observancia del conducto regular quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 140. Solución: Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable atendida su naturaleza, en seguimiento de lo planteado en el procedimiento de recepción, trámite y seguimiento de FPQRS.

CAPÍTULO 21. DE LAS PRESTACIONES ADICIONALES A LAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS Y BONIFICACIONES ESPECIALES

Artículo 141. Beneficios o comisiones especiales: En la Asociación Escolar María Goretti, no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias previstas en la Ley. Sin embargo, si de forma voluntaria y ocasional se decidiese otorgar alguna prestación o incentivo, este no formará parte del salario convenido.

CAPÍTULO 22. TÉRMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA

Artículo 142. Justas causas para la terminación unilateral del contrato: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las siguientes (D. 2351 de 1965 Art. 7):

Por parte del empleador:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.



- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y demás personal de la Asociación Escolar María Goretti.
- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos, Convenciones, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales o en el presente Reglamento Interno de Trabajo.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- h. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Asociación Escolar María Goretti
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
- j. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Asociación Escolar María Goretti.
- o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de laboral, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días.

PARÁGRAFO 1. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

- p. Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
- q. Alterar los precios de los productos o servicios que expendia la Asociación Escolar María Goretti o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.
- r. Las demás que determine el presente Reglamento y/o la Ley.

Por parte del trabajador:

- a. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.



- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en Pactos, Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales o Reglamentos.
- i. Las demás que determine el presente Reglamento y/o la Ley.

PARÁGRAFO 1. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

PARÁGRAFO 2. Tienen igualmente el carácter de justas causas la terminación unilateral del contrato, por parte de la Asociación Escolar María Goretti, las estipuladas en los Contratos Individuales de Trabajo, o en las Convenciones Colectivas, Pactos y Laudos Arbitrales; así como las que se deriven de un proceso disciplinario por la grave violación a los deberes y obligaciones especiales o por la infracción de las prohibiciones contenidas en el presente Reglamento.

PARÁGRAFO 3. Lo dispuesto en este capítulo se entiende sin perjuicios de la aplicación de las normas legales relativas a las justas causas de terminación unilateral del trabajo por parte del empleador indicados en la Ley o en el Reglamento.

CAPÍTULO 23. DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

Artículo 143. Despidos especiales: Cuando la Asociación Escolar María Goretti, considere que es necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcial o totalmente, en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la que explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones si fuere el caso.

Artículo 144. Fuerza mayor o caso fortuito: En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los Artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Asociación Escolar María Goretti dará inmediato aviso al Inspector del Trabajo correspondiente, con el fin de que compruebe esa situación.

Artículo 145. Norma: Para los casos previstos en los artículos de este capítulo, se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por el Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965.

CAPÍTULO 24. MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 146. Acoso laboral: Se considera acoso, toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 147. Modalidades generales: El acoso puede darse bajo las siguientes modalidades:

- a) **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.



- b) **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.
- c) **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **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.
- e) **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f) **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 148. Mecanismos de prevención: Entre los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Asociación Escolar María Goretti, se encuentran:

- a) Actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente al interior de la entidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, con el propósito es ayudar sustancialmente a solucionar conflictos que generen riesgos psicosociales en el trabajo causados por el estrés ocupacional y acoso laboral.
- b) La Asociación Escolar María Goretti garantizara el funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral como órgano bipartito que propende por las buenas relaciones al interior de la entidad y asume como función la resolución de problemáticas surgidas en torno a posibles casos de acoso, actuando frente al problema y buscando soluciones viables y adecuadas en seguimiento del procedimiento interno creado cuyas características principales son el que es: confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las dificultades que ocurran en el lugar de trabajo.
- c) Brindar información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, a través de campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones por medio de talleres formativos 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.
- d) Promover espacios para el diálogo y participación que permitan evaluar periódicamente la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la entidad.
- e) Creación de espacios que permitan formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el clima organizacional.

PARÁGRAFO 1. La Asociación Escolar María Goretti, podrá tomar las acciones que considere pertinentes para desarrollar el propósito previsto, y lograr armonía y una excelente convivencia, pudiendo también examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos.

Artículo 149. Comité de convivencia laboral: La Asociación Escolar María Goretti, tendrá un Comité, integrado por un representante de los trabajadores y un representante del empleador con sus respectivos suplentes. Este, tendrá como responsabilidad conocer y entender la Ley y el procedimiento interno, debiendo divulgarlos y aclarar inquietudes que tengan los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia- CCL, tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describen situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como estudiar las pruebas que las soportan, en seguimiento del proceso planteado. Una vez recibida la queja, que podrá ser entregada a cualquiera de sus miembros, le corresponde al CCL analizar la caducidad de la misma, teniendo presente que las acciones derivadas del acoso laboral caducan en seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas de que trata la Ley 1010 de 2006 (Art. 18).
- b) Guardar estricta confidencialidad frente a terceros en relación con los casos específicos o puntuales en los que se formule la queja o reclamo, que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Asociación Escolar María Goretti.



- c) Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral en sana convivencia en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- d) Evaluar en cualquier tiempo, la vida laboral de la Asociación 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 estime necesarias.
- e) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención de que trata el presente Reglamento Interno.
- f) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva, la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tengan mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Asociación Escolar María Goretti.
- g) Atender las conminaciones preventivas que formulen 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 estimen pertinentes, y Resolución No. 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo.
- h) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- i) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- j) con lo establecido para estos casos en la Ley y en el presente Reglamento.

Artículo 150. Procedimiento tramite de quejas: Frente al trámite de quejas el Comité de Convivencia Laboral deberá:

- a) Examinar de manera confidencial la queja y sus soportes o casos específicos en los que se planteen situaciones que se puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, definiendo si existe mérito para dar inicio al trámite – teniendo en cuenta el termino de caducidad de que trata el Artículo 18 de la Ley 1001 de 2006.
- b) Basados en el análisis de que trata el punto anterior y habiendo definido dar inicio al trámite, el CCL ha de escuchar a las partes involucradas de manera individual, iniciando por el(los) quejoso(s) sobre los hechos que dieron lugar a la queja. Para ello, el CCL los convocará de manera individual, elaborando un Acta que deberá ser firmada por los que en la reunión intervengan, considerando la narración detallada de los hechos, de ser posible por escrito, mediante la cual referirá las conductas motivo de la queja. En dicha narración, se ha de solicitar al quejoso aportar las pruebas que considere procedentes (testigos, documentos, otros). El CCL determinará las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se presentan los hechos.
- c) Escuchado el Quejoso, el CCL podrá de encontrarlo pertinente decretar las pruebas adicionales a las aportadas o solicitadas, es decir, se decidirá una investigación a fondo de los hechos narrados; y podrá convocar a testigos o valorar otras pruebas consideradas pertinentes.
- d) Practicadas las pruebas, el CCL realizará la valoración de las mismas y determinará si encajan en las definiciones y modalidades de acoso expresadas en la Ley 1010 de 2006 y el presente Reglamento.
- e) Hecha la adecuación mencionada, se procede con la convocatoria a la persona acusada de las conductas valoradas, para que se le notifique formalmente la situación y pueda hacer uso del derecho a la defensa, aportado las pruebas que considere conducentes.
- f) Al final, se evalúa la situación pudiendo convocar a las partes a un espacio de diálogo y concertación para que entre si lleguen a soluciones plausibles que permitan la mejora de la situación; el CCL actúa como un mediador entre las partes, realizando recomendaciones a los acuerdos y promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias, de dicha oportunidad se deja constancia en Acta y se formulan un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- g) Al Acta de compromisos y plan de mejora se le realizará el seguimiento respectivo y participará en la recuperación de la armonía de las relaciones laborales, si fuere necesario, verificando el cumplimiento de lo pactado.
- h) En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a la alta dirección de la entidad para que tome las medidas pertinentes en el caso y archivará el mismo. El trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

PARÁGRAFO 1. No serán de recibo las quejas o denuncias presentadas de manera anónima.



PARÁGRAFO 2. Toda la actuación del CCL es confidencial y debe ser documentada, y así se debe garantizar y expresar a todas las partes interesadas.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 / 2006.

Artículo 151. Reuniones: El comité se reunirá por lo menos 1 vez cada tres meses de manera ordinaria y las veces que sean necesarias de manera extraordinaria, se designará de su seno un presidente, ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los trabajadores de la Asociación Escolar María Goretti, para el mejoramiento de la vida laboral.

Artículo 152. Norma: La Asociación Escolar María Goretti, se acoge a lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la Resolución 1356 de 2012, Resolución 652 de 2012 respecto a las disposiciones sobre Acoso Laboral.

CAPÍTULO 25.

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR

Artículo 153. PROCEDIMIENTO: Ante el deficiente rendimiento, la Asociación deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a. Requerirá al trabajador por lo menos tres (3) veces, acerca de su desempeño y la importancia de mejorar su rendimiento preferiblemente por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días. En dicho requerimiento consignará la causa o motivo que lo origina, suficientemente explicado el tipo de deficiencia que se presenta y las posibles consecuencias para la integridad del trabajador, para el proceso y para la estabilidad de la entidad, al igual que se expresará la recomendación o pautas a seguir para un buen desempeño del oficio requerido. Se dejará consignada la razón por la cual el trabajador no cumple su función en forma adecuada y se le pedirá al trabajador que consigne en el formato su concepto o aporte acerca de la causa del requerimiento.
- b. Si efectuados los anteriores requerimientos la Entidad, considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo o resumen de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
- c. Si la entidad no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes cumplido tal tiempo se dará inicio a un procedimiento disciplinario por bajo rendimiento que será tratado como falta grave y se continué con el procedimiento descrito en este Reglamento.

ARTÍCULO 154. EVALUACIONES DE DESEMPEÑO Y/O PRODUCTIVIDAD: Por lo menos una vez al año, la Asociación Escolar María Goretti, a través de Administración y/o su designado efectuará una evaluación de desempeño y/o productividad básica del trabajador; utilizando para ello la forma establecida. Entre los efectos laborales que producirá tal evaluación se considerarán los compromisos que adquiera el trabajador para mejorar su eficiencia y desempeño en caso de baja o media calificación. De la misma forma, dependiendo de la evaluación del desempeño y/o productividad, del cumplimiento de los compromisos y la efectiva mejoría del desempeño del trabajador, LA ENTIDAD decidirá la continuidad o no del contrato de trabajo suscrito si el trabajador se hallare en contrato a término fijo, o también decidirá si inicia un proceso disciplinario por bajo desempeño y/o productividad. En caso de esta última decisión se continuará con el procedimiento descrito en el presente Reglamento.

CAPÍTULO 26 PUBLICACIONES

Artículo 155. Publicaciones: En cumplimiento a lo reglado por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, modificatorio del Artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, El Empleador publicará en cartelera el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna del contenido de dicho Reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.



PARÁGRAFO 1. La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los Artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO 3. Surtido el tiempo para la manifestación frente al Reglamento por parte de los trabajadores, cuando no se haya hecho manifestación alguna, o se haya hecho las respectivas correcciones, el presente reglamento, el empleador debe publicarlo 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. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (C.S.T. Artículo 120).

PARÁGRAFO 4. La Asociación Escolar María Goretti, de encontrarlo pertinente podrá adicional a lo señalado, remitir el reglamento a los correos institucionales y planear jornadas de socialización del mismo.

CAPÍTULO 27. VIGENCIA

Artículo 156. Vigencia: El presente Reglamento entrará a regir el día de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

Artículo 157. Efectos: Desde la fecha que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la entidad.

CAPÍTULO 28. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 158. Otras disposiciones: En la Asociación Escolar María Goretti no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

PARÁGRAFO 1. Las concesiones que la Asociación Escolar María Goretti, haga a determinados trabajadores por vía de estímulo o por cualquier circunstancia, no establecerá precedentes para otorgarlas a otros.

PARÁGRAFO 2. Las prestaciones de carácter extralegal que eventualmente se acuerden o concedan a los trabajadores de forma individual, solo tendrán la vigencia que la Asociación Escolar María Goretti determine.

CAPÍTULO 29. CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 159. Cláusulas ineficaces: 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 (C.S.T. Artículo 109).

CAPÍTULOS ESPECIALES

CAPÍTULO ESPECIAL 1. TRABAJO EN CASA

Artículo 160. Definición: Se entiende como trabajo en casa, la habilitación dada por parte de la Asociación Escolar María Goretti a sus trabajadores, para el desempeño transitorio de sus funciones o actividades laborales por fuera de sus instalaciones, como centro habitual para el desarrollo de las mismas, ello, sin



modificar la naturaleza del contrato celebrado entre las partes, ni tampoco desmejorar las condiciones del mismo, privilegiando el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, medios informáticos o análogos, extendiéndose a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones.

PARÁGRAFO 1. La habilitación del trabajo en casa no elimina la facultad subordinante, ni la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

Artículo 161. Habilitación: El trabajo en casa se llevará a cabo cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.

PARÁGRAFO 1. La Asociación Escolar María Goretti, de forma unilateral o por mutuo acuerdo con el trabajador, podrá definir el desarrollo de trabajo en casa. En igual forma, el trabajador podrá efectuar la solicitud acuerdo al procedimiento definido. La decisión de esta situación será notificada por escrito indicando el periodo de tiempo de la habilitación.

Artículo 162. Criterios: El trabajo en casa se regirá por los Principios Generales del Derecho Laboral y por los siguientes criterios:

- a) **Coordinación.** Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se fijarán los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca.
- b) **Desconexión laboral.** Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte, la Asociación Escolar María Goretti, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral y/o en sus tiempos de descanso.

Artículo 163. Duración: Las partes podrán definir trabajo en casa por una duración máxima de tres meses prorrogables por un término igual, por una única vez. Sin embargo, si persistiesen las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

PARÁGRAFO 1. La Asociación Escolar María Goretti, conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.

Artículo 164. Elementos de trabajo: El trabajador, hará uso sus propios equipos y herramientas. De resultar necesario, La Asociación Escolar María Goretti, podrá suministrar los equipos, sistemas de información, software o materiales necesarios para el desarrollo de la labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto.

PARÁGRAFO 1. El trabajador respetará y asegurará en el desarrollo de sus funciones la custodia y reserva de la información, así como las políticas de información y de tratamiento de datos personales y la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 165. Auxilio de conectividad digital: La Asociación Escolar María Goretti, reconocerá a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, el auxilio de conectividad durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa.

PARÁGRAFO 1. Este auxilio reemplaza el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes, de modo que, el auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.



CAPÍTULO ESPECIAL 2. TRABAJO REMOTO

Artículo 166. Definiciones:

- a) **Trabajo remoto.** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota, mediante la utilización de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen.
- b) **Nueva forma de ejecución del contrato remota.** Es aquella por la cual una persona natural, vinculada por un contrato laboral, se obliga a prestar una actividad remota a través de las tecnologías disponibles u otro medio o mecanismo, en favor de la Asociación Escolar María Goretti, bajo la continuada dependencia o subordinación y mediante la obtención de un salario, lo cual puede constar en medios digitales. En esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y o aceptación mediante el uso de la firma electrónica digital y a través de mensajes de datos, bajo los principios y características establecidas en la Ley 527 de 1999 u norma que la modifique, conforme a la autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

Artículo 167. Condiciones de trabajo: El trabajo remoto se ejecutará y podrá ser terminado de manera remota, mediante el uso de nuevas tecnologías u otro medio o mecanismo, sin perjuicio de las formalidades del contrato según su duración y respetando las disposiciones que sobre terminación del contrato de trabajo se encuentren en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El trabajador remoto podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine, con sujeción a la jornada laboral pactada, siempre y cuando no sobrepase la jornada máxima legal y cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad.

Artículo 168. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en el trabajo remoto: La Asociación Escolar María Goretti, se encuentra facultada y autorizada en seguimiento de la Ley 2121 de 2021 para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos, pero en todo caso, respetando la intimidad y privacidad del trabajador remoto, y el derecho a la desconexión laboral.

PARÁGRAFO 1. A los presentes trabajadores les serán aplicables las mismas reglas y procedimientos trazados por la Asociación Escolar María Goretti, en materia de solicitud de permisos, horas extras, trabajo en dominicales y festivos y demás aplicables de acuerdo al presente Reglamento y la normatividad vigente.

Artículo 169. Herramientas y equipos de trabajo: La Asociación Escolar María Goretti, pondrá a disposición del trabajador remoto, las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones, programas, valor de la energía e internet y/o telefonía, así como cubrirá los costos de los desplazamientos ordenados. Asumiendo el mantenimiento de equipos, herramientas, programas y demás elementos necesarios para la prestación y desarrollo de las labores del trabajador remoto. En consonancia con el Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el trabajo remoto deberá constar lo siguiente:

- a) Determinar las funciones, los días y los horarios en que el trabajador remoto realizará sus actividades para efectos de ayudar a identificar el origen en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal cuando esté sometida a ella.
- b) Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los elementos de trabajo por parte del empleador al trabajador remoto.
- c) Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
- d) Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio.



PARÁGRAFO 1. Para efectos de lo consagrado en el presente artículo, y teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta forma de ejecución del contrato de trabajo remoto y el uso de tecnologías adecuadas, La Asociación Escolar María Goretti, podrá verificar la conexión con la que cuente el trabajador remoto y que esta sea apta para realizar la labor.

Artículo 170. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador: La Asociación Escolar María Goretti, podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo remoto.

Artículo 171. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador: La Asociación Escolar María Goretti, de manera excepcional y sin que ello conlleve la modificación de la forma de ejecución del contrato, podrá requerir al trabajador remoto en sus instalaciones laborales, para los siguientes casos:

- a) Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
- b) Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
- c) Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales, así como las demás citaciones que sean requeridas por el empleador para adelantar el proceso sancionatorio o disciplinario para la aplicación de lo contemplado en los Artículos 111 y 112 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El trabajador remoto, no será beneficiario del auxilio de transporte determinado por la Ley. En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto cumpla con los requisitos legales para ello, deberá reconocer, en los casos en que sea aplicable de acuerdo con la normativa vigente y de manera proporcional, el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 172. NORMA: En materia de trabajo remoto, la Asociación Escolar María Goretti, se acoge a lo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 2121 de 2021 y aquellas que la reglamenten o modifiquen, así como la Jurisprudencia vigente existente en la materia.

CAPÍTULO ESPECIAL 3. DESCONEXIÓN LABORAL

Artículo 173. Definición: Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.

PARÁGRAFO 1. Por su parte, la Asociación Escolar María Goretti, se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral y/o en sus tiempos de descanso.

CAPÍTULO ESPECIAL 4. LEY ISAAC

Artículo 174. Ley Isaac: mediante la Ley 2174 de 2021 se adicionó el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo con la creación de una licencia remunerada que busca la protección y cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad especial. Dicha Ley se conoce con el nombre de Ley Isaac.

Artículo 175. Fundamento: la protección de los menores de edad que por razones de salud requieren de soporte físico, emocional y afectivo para enfrentar la enfermedad o condición terminal que padezcan.

PARÁGRAFO 1. El empleador reconocerá al trabajador una licencia remunerada una vez por año, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la calidad de cuidador, cuando el hijo menor de edad padezca una enfermedad o condición terminal, con el fin de que pueda contar con el cuidado de sus padres o de un custodio.



PARÁGRAFO 2. Según la Ley 1733 del 2014, en su Artículo 2. "Se define como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces".

Artículo 176. Características: son características de la licencia establecida por la Ley Isaac:

- a) Ser remunerada
- b) Ser de carácter irrenunciable
- c) Otorgarse una vez al año por un periodo de 10 días hábiles, de manera continua o discontinua, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a).
- d) Otorgarse a uno de los padres trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales del menor.
- e) El otorgamiento de la licencia a uno de los padres, no excluye la posibilidad de que se le otorgue al otro, siempre y cuando no sean concomitantes, es decir al mismo tiempo.
- f) El hijo debe ser menor de edad y padecer una enfermedad o condición terminal.
- g) Además del otorgamiento y reconocimiento de la licencia, el trabajador que ostente la calidad de cuidador o tenga la custodia personal del menor, puede solicitarle al empleador y llegar a un acuerdo con él para realizar las labores mediante un contrato de trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones siempre y cuando las funciones del cargo así lo permitan.
- h) Ser concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante que tenga a su cargo la atención del menor de edad, en donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico.
- i) El pago de la licencia estará a cargo de la respectiva Entidad Administradora de Planes de Beneficio de Salud, o quien haga sus veces, a la cual se encuentre afiliado el trabajador (a) al cual le fue otorgada la licencia
- j) Aplicarse a trabajadores tanto del sector público como del sector privado.

Dado en San Juan de Pasto, a los ocho (08) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Dirección: Calle 16 No.19 – 64 avenida las Américas, San Juan de Pasto – Nariño.

Razón social: Asociación Escolar María Goretti, NIT.891200013-7.

Fray RAFAEL GUTIÉRREZ TARRIFA, OFM Cap
Representante legal