ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA
NIT 830.107.985-1
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por LA ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA, CON DOMICILIO PRINCIPAL EN LA CIUDAD DE Bogotá D.C, en la Calle 95 No. 68 F 24 y SEDE BOSA en la Calle 57 sur No. 104 – 22, a sus disposiciones quedan sometidas tanto LA ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA como sus profesionales y sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la ASOCIACIÓN (Administrativo o profesional) debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Hoja de Vida. Con los respectivos soportes de logros laborales y académicos
b) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
c) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
d) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
e) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22).

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 3. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual La Institución Educativa, se obliga a prestar sus servicios a la Asociación, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:
1. Nombre de la empresa o empleador
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959)
4. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio;
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y
7. Firmas de los contratantes y o de sus representantes.

ARTÍCULO 6. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, La Institución de Educación Superior, se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de Diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución N° 0438 de 1.969, expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 7. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.
Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (artículo 7º, Decreto 2375 de 1.974).

ARTÍCULO 8. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) 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 y Seguridad Social. 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 regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTÍCULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.
1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10. La ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Asociación, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTÍCULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas delcontrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. 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 PROFESIONALES DE COLOMBIA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.).

CAPÍTULO IV
HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL SEDE ALBORADA

DÍAS	HORARIOS
Lunes a Viernes	Mañana: 8:00am – 1:00pm
	Tarde: 2:00pm a 5:00pm
Sábados	8:00am a 12:00pm

Nota 1: La hora de almuerzo se estipula entre 1:00pm y 2:00pm, se podrá de igual manera convenir de acuerdo con solicitudes del empleado o empleador, respetando el tiempo estipulado para esta actividad.
Nota 2: Los sábados se realizarán las labores correspondientes desde casa si así se acuerda y de ser posible, de acuerdo con lo requerido.

PERSONAL SEDE BOSA

DÍAS	CARGO	HORARIOS
Lunes a Viernes	Agentes Educativas – Apoyos Pedagógicos – Auxiliar Administrativa	7:00am – 4:30pm
	Gestoras de Alimentos	**Turno 1:** 6:00am – 3:30pm

		Turno 2: 6:30am – 4:00pm
	Servicios Generales	**Turno 1:** 6:00am – 3:00pm **Turno 1:** 7:00am – 4:00pm
Sábado	Agentes Educativas – Apoyos Pedagógicos – Auxiliar Administrativa	Se realizará una programación mensual para asistencia una (1) vez al mes.
	Gestoras de Alimentos	Se realizará una programación mensual para asistencia una (1) vez al mes.
	Servicios Generales	8:00am a 12:00pm

Nota 1: Se estipula una hora de almuerzo, que será estipulada por la Coordinación del CDI según los turnos de rotación entre 12:00pm y 2:00pm y atención a los niños y niñas, de manera que se asegure la atención de estos en condiciones de calidad.

Las jornadas pedagógicas no tendrán recargos adicionales ni se considerarán topes para efectos de horas extras. De todas formas, no excederá de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y seis (46) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990). Lo anterior, sin perjuicio de la exoneración establecida en el articulo 6 de la Ley 2101 de 2021, que regirá una vez termine el tiempo de implementación gradual de disminución de la jornada.

De acuerdo con la Ley 2101 de 2021, a partir de julio 15 de 2023 empieza la implementación gradual de la jornada lo que implica una disminución hasta llegar a las 42 horas, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana
.
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, sólo 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, sólo 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 empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

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.

Así, 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. (…)

Implementación gradual. 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 2º 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.

Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador.

La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

CAPÍTULO V
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 P.M. y Trabajo nocturno es el comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160, C.S.T.).

ARTÍCULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTÍCULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

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

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

ARTÍCULO 20. La ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice la Representante Legal directamente o a través del departamento de personal a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.
PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (46) 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. En caso de requerirse laborar el día sábado será obligatoria su asistencia.

CAPÍTULO VI
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

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

ARTÍCULO 22. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de 1990).

ARTÍCULO 23. 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.
No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 25. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 27. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 28. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 29. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 30. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 1.967, artículo quinto).
PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 31. La ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. En caso de grave calamidad doméstica debidamente

comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Asociación y a sus representantes y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias. Se entiende por *grave calamidad doméstica* una situación personal o familiar inesperada, urgente y de gran impacto emocional o físico, que afecta significativamente la vida del trabajador y que requiere de su atención inmediata y prioritaria, específicamente situaciones que:

- **Afectan de forma directa a la familia inmediata** del trabajador (hijos, padres, pareja, convivientes u otras personas a cargo).
- **Requiere la intervención o presencia urgente** del trabajador por motivos de salud, seguridad o integridad.
- **Impide de manera justificada la asistencia al lugar de trabajo** por la magnitud del hecho.

Dada la naturaleza sensible del trabajo con las diferentes comunidades, es esencial que:

- Se comunique la situación a la mayor brevedad posible.
- Se presente el soporte o justificación correspondiente.
- Se evalúe el impacto en la operación para organizar reemplazos o apoyos temporales que garanticen la atención adecuada de los programas.

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

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, para permisos de un (1) día de trabajo, o más, el trabajador solicitará por escrito el mismo, al Director General, quien determinará la respectiva aprobación.

En el evento de permisos de medio día o menores en tiempo, se sujeta a la determinación del Coordinador Responsable de cada programa o Jefe de Área a la cual pertenece el trabajador, con el visto bueno de la Representante legal o su delegado, el tiempo empleado con estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (Numeral 6, art57 C.S.T). Para cualquier efecto remitirse al protocolo de permisos.

Además, se reconocen cinco (5) días hábiles remunerados por licencia de luto (Ley 1280 de enero 5 de 2009) aplica para Padres, hijos, hermanos, abuelos, esposo, suegros, nietos. También se reconoce ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad Ley María (Ley 1822 de 2017).

PARAGRAFO 1: Salvo convención en contrario, y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

PARAGRAFO 2: En todos los casos y exceptuando únicamente la calamidad doméstica, todos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o la licencia con la debida y prudencial anticipación los días viernes de la semana anterior al permiso y por escrito, indicando los motivos que la justifiquen y acompañar las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente, esta autorización la tramitará ante su supervisor inmediato.

PARÁGRAFO 3: En ningún caso el trabajador podrá emplear en los permisos concedidos más tiempo del estrictamente necesario para el acto o diligencia que hubiere sido otorgado, sin exceder del tiempo convenido. De lo contrario la empresa podrá imponer las sanciones del caso por ausencia injustificada al trabajo.
PARAGRAFO 4: Una vez recibida la solicitud de permiso, el supervisor inmediato evaluará, si tal solicitud corresponde a un permiso obligatorio, de los mencionados en el presente artículo, procederá a establecer la veracidad de la solicitud y a conceder el permiso. En caso de que el permiso no sea de obligatoria concesión, evaluará la disponibilidad de la Asociación para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. Cualquier duda será consultada con Talento Humano.

En todos los casos el solicitante del permiso deberá comunicar y entregar todos los soportes del permiso concedido al supervisor inmediato para efectos del control de ausentismo. En caso de no presentarlos su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

CAPITULO VII
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 32. Formas y libertad de estipulación

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

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 34. 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: MENSUAL (Mes Vencido).

ARTICULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

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

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

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

ARTICULO 36. Es obligación de la ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Director General, o a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.
Si éste no diere aviso dentro del 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.
PARAGRAFO:
En el evento de incapacidad del trabajador, éste informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y La ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA, cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTICULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Asociación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 40. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Asociación 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.
PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral

por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 41. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva Área, coordinador del programa 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 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 42. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 43. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.
El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 44. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto LA ASOCIACION PROFESIONALES DE COLOMBIA como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

CAPITULO IX
PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
g) Ser verídico en todo caso.
h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
PARAGRAFO. MANTENIMIENTO DE ORDEN: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo, C.S.T.).

CAPITULO X
ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en LA ASOCIACION PROFESIONALES DE COLOMBIA, es el siguiente: ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS, REPRESENTANTE LEGAL, DIRECTOR GENERAL, DIRECTOR ADMINISTRATIVO, ASESOR GENERAL, ASESOR PSICOPEDAGÓGICO, COORDINADORES DE PROGRAMAS, APOYOS PROFESIONALES, DOCENTES, AGENTES EDUCATIVOS, AUXILIARES DOCENTES, AUXILIARES ADMINISTRATIVOS, DIRECTOR FINANCIERO, CONTADOR, ASISTENTE CONTABLE, RECEPCIONISTA, MENSAJERO, CONDUCTOR, AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES Y SECRETARIA.
PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarías a los trabajadores de la empresa el Representante legal de la Asociación o su delegado específico.

CAPITULO XI
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 47. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 48- 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 ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos 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 de 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 en 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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le 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 (L. 1098/2006, art. 117; Res. 4448 de diciembre 2 de 2005, Minprotección).

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 (L. 1098/2006, art. 114)

CAPITULO XII
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ASOCIACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 49. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar 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 artículo 31 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando 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. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).
15. Adicionado.L.1280/2009, art. 1º. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral.

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

    Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

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

ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA 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, 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 ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la 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 cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Asociación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
9. Usar adecuadamente el uniforme de trabajo, sin modificarlo.
10. 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 empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación de la relación laboral por justa causa. Asistir con puntualidad a su trabajo, según el horario correspondiente y registrar personalmente los controles que la empresa establezca para tal fin.
11. Dar cumplimiento a lo establecido por la empresa para solicitud de permisos y avisos y comprobación de enfermedad, de ausencias y novedades semejantes. Observar estrictamente el conducto regular señalado en este reglamento para todos los asuntos o reclamos que se deriven de sus relaciones con la empresa. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento y concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos, organizadas y convocadas por la empresa, cuando el trabajador este obligado a hacerlo como parte de sus funciones.

ARTICULO 51. Se prohíbe a ASOCIACION PROFESIONALES DE COLOMBIA:

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

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

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa 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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

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

ARTICULO 52. Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Asociación.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Asociación en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).
9. Maltratar física, verbal o psicológicamente a los menores y compañeros de trabajo.
10. Usar el celular durante la jornada de trabajo, por tiempos prolongados, que perjudiquen notablemente el rendimiento del trabajador.
11. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso de su jefe inmediato.
12. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos o elementos de la ASOCIACIÓN.
13. Confiar a otro trabajador sin la autorización de la ASOCIACIÓN, la ejecución del propio trabajo, o el manejo de vehículo, instrumentos, equipos y valores que le hubiere confiado la empresa.
14. Suspender antes de la hora establecida sus labores y llegar a éste después de la hora indicada.
15. Realizar reuniones en locales o predios de la ASOCIACIÓN, cualquiera que sea su objeto, si este es diferente al trabajo, sin previo permiso del jefe inmediato, aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo.
16. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
17. Dedicarse a juegos de mano, reuniones o charlas con los compañeros de trabajo u otras personas, durante su jornada laboral.
18. Trabajar sin la medida y correcta presentación personal, de acuerdo con la actividad que le corresponda desarrollar en la empresa.
19. Presentar o proponer para liquidaciones parciales de cesantías o pagos de auxilios documentos ficticios, falsos o dolosos.
20. Hacer cualquier venta, suscripción o actos comerciales semejantes dentro de la empresa.

21. Dejar abiertas puertas, ventanas, llaves de agua que causen perjuicio a la empresa, así como también dejar encendidas las luces, lámparas o equipos.
22. Poner en riesgo la seguridad de la institución, violando las normas de seguridad o hacer peligroso el sitio de trabajo, incluso dejando material que ponga en riesgo la seguridad de menores u otras personas que se encuentre en la institución.
23. Incumplir con 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 empresa, que le hayan comunicado por escrito.
24. Permitir o autorizar ingreso a personal no autorizado a las instalaciones.
25. Retirarse temporalmente del sitio de trabajo sin autorización de su superior.
26. Ocultar actos o faltas que afecten a la empresa o guardar silencio en actitudes sospechosas que observe de compañeros o terceros.
27. Pronunciar expresiones vulgares o deshonestas en el lugar de trabajo o irrespetar en cualquier forma a sus superiores, compañeros de trabajo o usuario /beneficiarios de los programas.
28. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o en beneficio de otros.
29. Tomar o abrir correspondencia dirigida a otro funcionario de la empresa.
30. Las demás contempladas en políticas, estatutos o reglamentos de la empresa.

CAPITULO XIII

ARTICULO 53. ASOCIACIÓN PROFESIONALES DE COLOMBIA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 54. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarías, así:

1. Pedir prestado dinero u organizar colectas con los compañeros de trabajo sin la previa autorización de Talento Humano.
2. Utilizar el celular para llamadas o mensajes personales sin autorización del Supervisor inmediato.
3. La utilización de Internet para asuntos diferentes a las labores para las cuales fue contratada, o que no tengan relación con la actividad de la Asociación, o que sean atentatorios de la ley.
4. No rendir los informes o insumos que se le soliciten (informes periódicos, informes mensuales, entre otros).
5. Atender asuntos durante la jornada laboral que no tengan relación con la labor contratada o la función desempeñada sin previa autorización.
6. Incumplimiento del horario de trabajo.
7. Incumplimiento de los lineamientos o protocolo de presentación personal (limpieza, maquillaje, uniforme).
8. La utilización de correo electrónico para cartas personales, negocios, que no tengan relación con la actividad de la Fundación, o que sean atentatorios de la ley.

9. Emplear el tiempo laboral para actividades distintas a las contratadas (Ej.: maquillarse, plancharse el cabello, sentarse a conversar esperando el tiempo de terminación de la jornada laboral, entre otros).
10. Consumir alimentos dentro del aula en un tiempo diferente al estipulado, es decir se pueden consumir en el momento de alimentación.
11. Utilizar el celular (chatear, hablar o jugar) en los espacios y tiempos en los que debe acompañar a los niños o laborar.

ARTICULO 55. Constituyen faltas graves:

1. Presentar documentación no verídica para la vinculación laboral o la celebración de un contrato por prestación de servicios con la Asociación.
2. Ausentarse del trabajo sin autorización o notificación.
3. Negarse sin justa causa a cumplir las órdenes de un superior siempre que éstas no lesionen su dignidad.
4. Tomar objetos de compañeros o de la Asociación sin autorización del propietario y extraerlos de las instalaciones
5. Hacer mal uso, destruir o dañar intencionalmente objetos de la entidad o de sus trabajadores
6. Hacer procesos disciplinarios a los colaboradores sin la debida autorización del área de Talento Humano
7. Consumo de sustancias psicoactivas o alcohólicas dentro o fuera del lugar de trabajo en horarios laborales.
8. Llegar al lugar de trabajo en estado de embriaguez, o con resaca por consumo de alcohol o sustancias psicoactivas.
9. Portar sustancias psicoactivas o alcohólicas dentro del lugar de trabajo.
10. No asistencia al lugar de trabajo sin previo aviso y/o sin presentar incapacidad expedida por la EPS.
11. Violación por parte del empleado de sus obligaciones legales, contractuales y/o reglamentarias.
12. Efectuar prácticas comerciales que comprometan el nombre de la Asociación con propaganda política.
13. Instalar software en los computadores sin la debida autorización.
14. No hacer entrega inmediata a la Asociación de los elementos o dineros que le hayan sido confiados.
15. No tener los sustentos actualizados de la caja menor con faltantes.
16. No dar cuenta de los materiales consumibles, activos fijos o no consumibles asignados en el espacio de trabajo.
17. Dar o entregar información errada, inconsistente o incompleta.
18. Dar información confidencial a terceros sin previa autorización.
19. Ocultar información de manera intencional.
20. Sobornar y/o recibir sobornos.
21. Eliminar información del sistema.
22. Entregar información no verídica.

23. Usar fondos o recursos de la Asociación para beneficio propio o de un tercero.
24. Pedir recursos y/o donaciones a nombre de la Asociación y utilizarlos para beneficio personal.
25. Pedir recursos y/o donaciones para su uso personal frente a una contraprestación de la Asociación.
26. Pedir y/o recibir recursos y /o donaciones y emplearlos en beneficios que no han sido autorizados por la Asociación.
27. Maltratar a un niño/a (verbal, física o psicológicamente)
28. Golpear a un niño/a.
29. Dejar sin supervisión a un niño/a.
30. Dejar a los niños bajo la supervisión de un adulto diferente a otro maestro, el equipo de apoyo o un practicante autorizado. Es decir, dejarlos bajo la supervisión un padre de familia, visitante, servicios generales o manipuladoras de alimentos.
31. Consumir los alimentos que están destinados para los niño/as.
32. Quedarse dormido durante la jornada laboral.
33. Ingresar bebidas calientes al aula cuando se encuentren los niños y niñas.
34. Permitir la salida de un niño/a sólo del centro sin ninguna supervisión.
35. No reportar información sobre el desarrollo del niño.
36. No reportar novedades relacionadas con los menores de acuerdo con el protocolo.
37. No seguir la ruta de casos de maltrato y abuso definidas por las autoridades.
39. Faltas de respeto verbales, gestuales, físicas o escritas al supervisor, compañeros, padres de familia, entre otros.
40. Acoso laboral, sexual, etc. a compañeros, padres de familia, proveedores, etc.
41. Revelación de datos, informes, documentos, notas y/o información reservada de la Asociación que a juicio de ésta le causen perjuicios de cualquier orden en forma directa o indirecta.
42. Permitir el ingreso a personal no autorizado o que ya no haga parte del equipo de trabajo sin previa autorización
43. No comunicar inmediatamente una falta disciplinaria de colegas o colaboradores.
44. Dar información errónea o falsa acerca de un colega o colaborador o de procesos internos de la Asociación.
45. Ingresar personas a laborar sin autorización del área de Talento Humano.
46. Ingresar practicantes, voluntarios, pasantes o estudiantes sin previa autorización del área de Talento Humano.
47. No reportar un accidente laboral al supervisor inmediato y al área de Talento Humano el mismo día que ocurrió.
48. No asistir inmediatamente al centro médico u hospital al cual lo dirige la ARL para la atención oportuna del accidente.
49. No asistir al médico cuando el supervisor inmediato lo sugiera por evidenciar que no se encuentra en condiciones de laborar por encontrarse con síntomas de enfermedad.
50. Comunicar inconformidades referentes a la Asociación con personas externas como Padres de familia, aliados y/o proveedores.
51. Entregar información confusa o no verídica a padres de familia y/o acudientes respecto a sus hijos.

52. No reportar ausentismos e incapacidades de un colaborador a su cargo, al área de Talento Humano.
53. Suplantar por medio de una firma a un superior, compañero, aliado, usuario, padre de familia, cuidador o proveedor.
54. Modificar formatos, procedimientos, políticas u otros documentos de la Asociación
55. No encontrarse en el lugar de trabajo que se acordó previamente con el supervisor sin la debida autorización.
56. Consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas, y/o comportarse indecorosamente en eventos en los cuales se encuentre representando a la Asociación.
57. Entrega de activos, complementos alimentarios, refrigerios, bienestarina, etc. a una persona diferente al usuario inscrito y autorizado en las bases de datos de la Asociación.
58. No reportar inconvenientes o situaciones con aliados o proveedores que puedan desencadenarse en problemas legales y/o generar la perdida de la alianza.
59. Promover acciones dentro de la Asociación con fines políticos.
60. No seguir el protocolo de las salidas pedagógicas de los niños y su previo aviso.
61. No reportar el estado de embarazo inmediatamente tiene conocimiento y certeza del mismo.
62. Abuso o intento de abuso a un menor de edad.
63. No reportar los traslados de EPS realizados de manera independiente por el colaborador al empleador de manera inmediata. (se debe reportar cuando la EPS notifique la aceptación de traslado)
64. Reportar una falta grave que no haya ocurrido o sin haber realizado la investigación correspondiente que permita comprobar la falta.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARÍAS.

ARTICULO 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaría, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

Diligencia de Descargos. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o de invocar una falta grave, la empresa deberá dar oportunidad al trabajador inculpado de ser oído, lo cual se debe hacer de la siguiente manera:

a) Citación: La empresa, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a conocer de una supuesta falta, debe citar mediante comunicación escrita al trabajador a la diligencia de descargos, con una antelación no inferior a un (1) día, manifestándole en forma expresa los motivos de la citación con una descripción de los cargos que se le imputan, dándole traslado de las pruebas, e informándole la fecha y hora en la cual tendrá lugar dicha diligencia. Esta diligencia deberá realizarse durante las horas de la jornada ordinaria de trabajo.

b) Diligencia: Puede ser precedida por el Coordinador de Talento Humano o por la persona responsable de supervisar las labores del trabajador. Esta persona informará al empleado los cargos imputados, y formulará las preguntas tendientes a comprobar la falta en la que incurrió el trabajador, dándole la oportunidad al empleado que ejerza su legítimo derecho de defensa, controvirtiendo las pruebas en su contra y si lo considera necesario, dándole la oportunidad para allegar lo que considere necesario para sustentar sus alegatos.
c) Acta: Se dejará constancia escrita de todo lo preguntado y contestado por el trabajador durante la diligencia, así como de sus alegatos y pruebas aportadas al proceso. Una vez finalizada la diligencia se deberá firmar por ambas partes en señal de aceptación.

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

En cuanto a la consecuencia disciplinaria, ésta podrá ser desde llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida, sanción por días laborales sin remuneración o despido con justa causa; y será determinada de acuerdo al análisis específico de la falta cometida y en cualquier caso será comunicada al colaborador por medio escrito.

ARTICULO 57. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaría impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIV
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 58. Los reclamos de los trabajadores se harán ante REPRESENTANTE LEGAL o quien éste designe quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 59. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XV
PUBLICACIONES

ARTICULO 60. Una vez cumplido el proceso de objeciones contenido en el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE COLOMBIA publicará el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación se hará en cada uno de ellos.

CAPITULO XVI
VIGENCIA

ARTICULO 61. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C. S. T.).

CAPITULO XVII
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Asociación.

CAPITULO XVIII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 63. No producirá 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 (artículo 109, C.S.T.).

CAPÍTULO XIX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTICULO 64. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 65. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior (10).

ARTICULO 66. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

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

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

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

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

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

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

3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres meses y designará de su seno un coordinador 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 miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

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

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

Dado en Bogotá a los 15 días del Mes de Julio de 1015 rige para todas las sedes de la ASOCIACION PROFESIONALES DE COLOMBIA.

Original Firmado
ASOCIACION PROFESIONALES DE COLOMBIA
Calle 95 N° 68 F 24
ANA ROCIO QUIROZ MANRIQUE
Representante legal.