



Corporación Creer Mas

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CORPORACIÓN CREER MAS
NIT: 901.298.444-4

CONTENIDO

CAPITULO I – SOMETIMIENTO DE CORPORACIÓN Y TRABAJADORES.	Pág. 2
CAPÍTULO II - CONDICIONES DE ADMISIÓN.	Pág. 2
CAPITULO III – PERIODO DE PRUEBA.	Pág. 3
CAPITULO IV - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.	Pág. 3
CAPITULO V – HORARIO DE TRABAJO.	Pág. 4
CAPITULO VI – HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.	Pág. 6
CAPITULO VII- DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.	Pág. 8
CAPITULO VIII- VACACIONES REMUNERADAS.	Pág.11
CAPÍTULO IX - PERMISOS Y LICENCIAS.	Pág.12
CAPÍTULO X - SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL.	Pág.16
CAPÍTULO XI - SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, ETC.	Pág.17
CAPÍTULO XII - PRESCRIPCIONES DE ORDEN.	Pág.20
CAPÍTULO XIII- ORDEN JERÁRQUICO	Pág.20
CAPÍTULO XIV – LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES	Pág.21
CAPÍTULO XV – OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACION	Pág. 23
CAPÍTULO XVI – ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	Pág. 29
CAPÍTULO XVII -RECLAMOS Y ANTE QUIEN DEBEN PRESENTARSE.	Pág. 33
CAPITULO XVIII – ACOSO LABORAL	Pág. 33
CAPÍTULO XIX- OBJECIONES	Pág.40
CAPÍTULO XX – PUBLICACIONES.	Pág.41
CAPÍTULO XXI – VIGENCIAS	Pág.41
CAPÍTULO XXIII - CLÁUSULAS INEFICACES	Pág.41



CAPÍTULO I SOMETIMIENTO DE CORPORACIONES Y TRABAJADORES

ART. 1. El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la **CORPORACION CREER MAS** domiciliada en calle 80 – 50 a 34 (Medellín – Antioquia) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Corporación como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ART. 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la **CORPORACION CREER MAS** debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio 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.
- c) 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.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Certificado de aptitud laboral donde conste el buen estado de salud del paciente y que es apto para el cargo sin perjuicio legal para la Corporación contratante.
- f) Aportar antecedentes penales, fiscales, de procuraduría y **REDAM**

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).



CAPITULO III **PERÍODO DE PRUEBA**

ART. 3. La **CORPORACIÓN CRECER MAS** una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la **CORPORACIÓN CRECER MAS**, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

PARAGRAFO. El período de prueba será evaluado mediante criterios claros tales como: capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

ART. 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1°).

ART. 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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. (CST, Art. 78).

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 (L. 50/90, art. 7°).

ART. 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO IV **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

ART. 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la **CORPORACIÓN CRECER MAS**. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO V **HORARIO DE TRABAJO**

ART. 8. Jornada Laboral: La jornada laboral para todos los trabajadores de la **CORPORACIÓN CREER MÁS** será de 46 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes,



conforme a lo establecido en la Ley 2101 de 2021, que reduce la jornada laboral semanal de manera gradual sin disminuir el salario de los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO: El horario de trabajo será el siguiente:

- Lunes a viernes: De 7:30 a.m. a 5:30 p.m., con un descanso para el almuerzo de 1 hora, que se tomará entre las 12:00 p.m. y la 1:00 p.m.

PARÁGRAFO PRIMERO. FLEXIBILIDAD: La CORPORACIÓN se reserva el derecho de modificar el horario de trabajo, previa comunicación a los trabajadores, siempre y cuando se respete la jornada máxima legal y las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSOS: Se garantizarán los descansos establecidos por la ley, incluyendo el descanso dominical y los días festivos reconocidos por la legislación laboral colombiana.

PARÁGRAFO TERCERO. HORAS EXTRAS: Cualquier trabajo realizado fuera del horario establecido será considerado como horas extras y se remunerará conforme a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO CUARTO. NORMATIVIDAD APLICABLE: La jornada de trabajo, encuentra sujeta a lo dispuesto en la Ley 2101 de 2021, que establece la reducción gradual de la jornada laboral, por lo tanto, la **CORPORACIÓN** implementará las reducciones de ley en los tiempos de ley, de manera automática.

PARÁGRAFO QUINTO. Si se llegare a laborar los domingos y festivos, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO SEXTO. Cuando la **CORPORACIÓN CRECER MAS** tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (46) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PARÁGRAFO SEPTIMO. Los horarios de trabajo y lugar de prestación del servicio no pueden ser intercambiados por los empleados sin autorización previa y expresa del jefe Inmediato o cualquier otro representante suplente en caso de falta de los anotados. Así mismo queda prohibido hacer suplencias, cubrimientos o intercambios de labores sin la autorización anteriormente anotada.

PARÁGRAFO OCTAVO. La jornada de trabajo se entiende iniciada en el puesto de trabajo, sitio o área. No se computará la misma por el solo ingreso a las instalaciones, ni en los sitios destinados como Vestier, comedor, o cafetería. El tiempo gastado entre el traslado y la llegada al sitio de trabajo no hace parte de la jornada de trabajo. Así mismo los periodos de descanso y de alimentación, salvo pacto expreso entre las partes.

PARÁGRAFO NOVENO. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (46) a la semana, 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 legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

- Los mayores de catorce (14) y menores de diecisiete (17) años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- La jornada de trabajo del menor entre diecisiete (17) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

PARÁGRAFO DECIMO. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; los cuales podrán trabajar todo el tiempo necesario para llenar cumplidamente sus labores.
- b) Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar o sitio del trabajo.

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

- a) La Corporación y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar 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.
- b) La Corporación y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (46) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (46) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ART. 9. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

PARÁGRAFO PRIMERO. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.



PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Según la Ley 1846 de 2017. Es el siguiente:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

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

ART. 11. 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 la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ART. 12. Tasas y liquidación de recargos.

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. 50/90, art. 24).

PARAGRAFO: La **CORPORACIÓN CREER MAS** podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (artículo 134, ordinal segundo, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. la Corporación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

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

ART. 14. La **CORPORACIÓN CREER MAS** no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores por escrito y de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.



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

PARÁGRAFO SEGUNDO: Descanso en sábado. 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.

CAPÍTULO VII **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

ART. 15. 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: 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 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 lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARAGRAFO PRIMERO. 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. 50/90, art. 26, num. 5º).

PARAGRAFO SEGUNDO. Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PARAGRAFO TERCERO. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.



3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PARAGRAFO 3.1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARAGRAFO 3.2. Interpretétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

PARAGRAFO 3.3. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003.

PARAGRAFO 3.4. Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 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 (CST, art. 185).

ART. 16. El descanso en los domingos y los demás días 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 (L. 50/90, art. 25).

ART. 17. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la **CORPORACIÓN CREER MAS** 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 (CST, art. 178).

PARÁGRAFO. EL EMPLEADOR, deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados.

Si el empleador no logra cumplir la ley con ninguna de las opciones anteriores, **el empleador podrá conceder que los trabajadores tengan una jornada libre remunerada para compartir con sus familias,** sin afectar los días de descanso

ART. 18. La Corporación remunerará el descanso dominical o festivo con el salario ordinario de un día de los empleados que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días labores de la semana, no falte al trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la corporación, aun en el caso que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso obligatorio remunerado. Se entiende por justa causa la incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad común, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.



No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el empleado que deba recibir por ese mismo día un auxilio de indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiese prestado el servicio por el empleado.

ART. 19. Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

CAPITULO VIII **VACACIONES REMUNERADAS**

ART. 20. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1º).

ART. 21. La época de vacaciones debe ser señalada por la **CORPORACIÓN CRECER MAS** a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

PARAGRAFO. Los trabajadores deberán solicitar sus vacaciones con al menos 15 días de anticipación, salvo estipulación en contrario. La Corporación se compromete a responder a estas solicitudes dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recepción.

ART. 22. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 23. Compensación en dinero de las vacaciones: Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (CST, art. 189. Modificado por el artículo 20 de la Ley 1429/2010)

ART. 24. Acumulación de vacaciones.

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



2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.
3. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 25. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 26. 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 (D. 13/67, art. 5°).

PARAGRAFO: En los contratos a término fijo inferior a un (01) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

CAPITULO IX PERMISOS Y LICENCIAS

ART. 27. La **CORPORACIÓN CRECER MAS** 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS** 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 este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS** (CST, art. 57, num. 6°).



PARAGRAFO. Para otorgar dichos permisos, estos deben ser solicitados por escrito al empleador y deben ser aprobados por el director o líder del departamento asignado o el coordinador asignado.

ART. 28. Licencia por Luto. 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 días, 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 diez (10) días siguientes a su ocurrencia.

ART. 29. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico expedido por un médico autorizado, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora. b) La indicación del día probable del parto. c) La 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 provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante y el padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

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, se ampliará en dos (2) semanas más.

En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La trabajadora tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, distribuidas así: a) Licencia de maternidad Preparto: Una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar hasta dieciocho (18) semanas en el postparto inmediato. b) Licencia de maternidad Postparto: Duración normal de doce (12) semanas contadas desde la fecha del parto, o hasta trece (13) semanas por decisión médica.



PARÁGRAFO PRIMERO: El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, que deberá presentarse a la EPS dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.

PARÁGRAFO TERCERO. Para efectos de ampliar la licencia por prematuridad o partos múltiples, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y certificación médica correspondiente.

ART. 30. Autorización de permisos. La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe, director, coordinador o líder inmediato, bien sea mediante solicitud escrita, con por lo menos dos días de anticipación en los casos en que tales permisos sean previsible, o antes del permiso cuando las causas que lo motivan surjan de imprevisto. En caso de fuerza mayor el aviso se podrá dar con posterioridad al evento.

PARÁGRAFO PRIMERO: Trámite de los permisos. Una vez recibida la solicitud de permiso, el jefe inmediato o coordinador 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 compañía para concederlo, siempre y cuando no se vea afectada la prestación del servicio y comunicará al empleado solicitante la decisión. Cualquier duda consultará con el director o el jefe de recursos humanos. En todos los casos quien conceda el permiso comunicará al Departamento de Contabilidad de la compañía el permiso concedido para efectos del control de ausentismo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, procederá el despido con justa causa.

PARÁGRAFO TERCERO: Permisos y licencias no remuneradas: los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios, podrán ser descontados por la Corporación del salario del trabajador o compensados en tiempo fuera del horario laboral, tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo criterios ciertos sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supera las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO X

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

ART. 31. Formas y libertad de estipulación:

1. 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.

En caso de no estipularse por escrito cosa distinta, el salario que recibirán los empleados de esta Corporación es el mínimo legal vigente, el cual se pagará los primeros Cinco (5) días hábiles de cada mes por medio de consignación bancaria o como lo determine el contratante.

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, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la **CORPORACIÓN CREER MAS** que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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 la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

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 (L. 50/90, art. 18).

ART. 32. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 33. 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 (CST, art. 138, num. 1°).

PARÁGRAFO. PERÍODOS DE PAGO: Mensuales o quincenales, según sea lo establecido en contrato de trabajo.

ART. 34. 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. 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 (CST, art. 134).

CAPÍTULO XI

SERVICIO MÉDICO, 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

ART. 35. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 36. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 37. 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. 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.

ART. 38. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la **CORPORACIÓN CRECER MAS** 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.

ART. 39. 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS** 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS**, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.



ART. 40. 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 ante la EPS y la ARP.

ART. 41. 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.

ART. 42. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ART. 43. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la **CORPORACIÓN CRECER MAS** como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO XII **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

ART. 44. 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS**.
- 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) 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS** en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO XIII **ORDEN JERÁRQUICO**

ART. 45. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la **CORPORACIÓN CRECER MAS**, es el siguiente:

- REPRESENTANTE LEGAL
- DIRECTORES DE DEPARTAMENTO
- ASESOR JURIDICO
- LIDER DE GESTION HUMANA
- COORDINADORES
- LIDERES DE PROCESOS

PARAGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Corporación.

CAPÍTULO XIV **LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES**

ART. 46. 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 empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 47. 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 radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
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, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, 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 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 de la Protección 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 Trabajo y Seguridad 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 (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

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 (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XV

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN CREER MAS Y LOS TRABAJADORES

ART. 48. 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 24 de este reglamento.
- 7.** Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en 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. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer procedimientos internos, confidencial y conciliatorio.
15. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla una o dos semanas antes de la fecha probable de parto, según la decisión de la futura madre.
16. 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).
17. Conceder licencia especial para cuidado de la niñez, 10 días hábiles (ley 2174)

ART. 49. 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 **CORPORACIÓN CREER MAS** 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 **CORPORACIÓN CREER MAS**, 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 **CORPORACIÓN CREER MAS** 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 **CORPORACIÓN CREER MAS**.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la **CORPORACIÓN CREER MAS** o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la **CORPORACIÓN CREER MAS** su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).



9. Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente los niveles de calidad, puntualidad, diligencia, cuidado y pericia que le señale el empleador y los que la labor imponga.
10. Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor.
11. Seguir las directrices determinadas por EL EMPLEADOR en su reglamento interno de trabajo, código sustantivo de trabajo y normatividades afines de conformidad con el cargo desempeñado.
12. Poner al servicio de EL EMPLEADOR, toda su capacidad de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento interno de trabajo y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, y sus representantes.
13. Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales de EL EMPLEADOR, independientemente de su fecha, día u hora, tales como jornadas de capacitación, jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones.
14. Mantenerse actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad.
15. Conservar, mantener y responder por los elementos inherentes al ejercicio de sus funciones que por inventario le entregue EL EMPLEADOR para el ejercicio de su labor.
16. Prestar la atención en el horario establecido por el empleador.
17. Buena presentación personal. Prohibido el uso de piercing en lugares visibles. Cuando se esté trabajando con niños se prohíbe el uso de aretes largos y collares. Se prohíbe el uso de shorts, faldas cortas, leggings, jeans o pantalones rotos o cortos. No se permite el uso de camisa sin mangas o de tiras. El calzado siempre debe ser cerrado, se prohíbe el uso de chanclas, sandalias o zapatos tipo crocs que no sean completamente cerrados. El cabello debe estar arreglado y bien presentado. En los hombres se debe conservar una buena imagen cuando se porte barba o boso, pues esta debe denotar que está organizada y limpia. Se prohíbe el uso de gorras que no sean corporativas.
18. Higiene, tanto personal, como del lugar de trabajo, haciendo el uso de los elementos aportados por el empleador para el desarrollo de la actividad.
19. Es de obligatorio porte el carnet en un lugar visible y el uniforme en todo momento que se esté prestando los servicios para los cuales fue contratado, incluyendo capacitaciones y salidas pedagógicas. El uniforme debe permanecer limpio y en buenas condiciones.
20. Elaborar y ejecutar la planeación de acuerdo a los lineamientos.
21. Asistir a las actividades pedagógicas, culturales, recreativas, lúdicas y de salud con los niños y las niñas los días asignados por el empleador.
22. Realizar un completo, correcto y veraz diligenciamiento de la información de los documentos y entrega pertinente para la prestación del servicio con calidad, eficiencia y oportunidad, (RAM, ficha de caracterización, talla y peso, registro de novedades, registro de retiros y excusas, diagnóstico y ficha grupal, el directorio de usuarios, planeación, actas de reuniones, salidas pedagógicas de los niños y las niñas, cuéntame, entre otros) en las fechas estipuladas por el empleador.
23. Guardar absoluta reserva de la información puesta por el empleador, manejada en bases de datos y demás documentos que así se disponga



24. No hacer solicitudes de dineros por conceptos no autorizados por el empleador.
25. Manejar un lenguaje adecuado, no solamente con los niños y las niñas, sino con todos y cada uno de los actores que interactúe en la prestación del servicio.
26. Brindar y promover un buen trato para con los niños y las niñas, los padres, los superiores y demás personas que tengan contacto con ocasión al servicio.
27. Cumplir a cabalidad con lo dispuesto en la ley 1098 de 2006 “ley de la infancia y adolescencia”
28. Activar las rutas y protocolos estipulados en los casos de violencia intrafamiliar, maltrato infantil, abuso sexual, vulneración de derechos, haciendo las remisiones a las entidades correspondientes.
29. Dar uso adecuado del material de dotación, consumo y didáctico.
30. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, mediante el conducto regular de manera apropiada, fundamentada y respetuosa.

ART. 50. Se prohíbe a la **CORPORACIÓN:**

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 y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 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, y
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la **CORPORACIÓN CREER MAS** 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 **CORPORACIÓN CREER MAS**.
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 **CORPORACIÓN CRECER MAS**. 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS**. 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 (CST, art. 59).

ART. 51. Se 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS**.
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 **CORPORACIÓN CRECER MAS**, 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 **CORPORACIÓN CRECER MAS** en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 52. La Corporación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 53. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:



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

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

ART. 54. Constituyen faltas graves y darán lugar a la terminación del contrato trabajo con justa causa, son :

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Las desavenencias de consideración o los altercados de palabra o de hecho con sus compañeros de trabajo, patrono y demás personas vinculadas directa o indirectamente; así como todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador, dentro o fuera del servicio, frente a representantes del empleador o compañeros de trabajo.
- f) El abandono del sitio de trabajo, sin permiso de sus superiores.
- g) Negarse a desempeñar una labor inherente, conexas o complementaria de sus funciones habituales.
- h) Disminuir el ritmo de trabajo sin justa causa con el animo de dañar la operatividad de la empresa.



- i)** El hacer mal uso o por más tiempo del requerido de los permisos otorgados por la Corporación, por calamidad doméstica o por licencias para hacer uso de los servicios de salud.
- j)** Hacer uso indebido o en beneficio de terceros, de la información, estudio, datos, tecnología o investigaciones conocidas por vinculación a la Corporación.
- k)** Negarse sin justa causa a asistir a reuniones de trabajo, entrenamiento, capacitación, seguridad industrial, calidad o cualquier otra que le corresponda atender en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando sean programadas en horarios laborales. (Son obligatorias).
- l)** Exigir o insinuar a los clientes, proveedores o compradores de la Corporación, la entrega de cualquier clase de valores o especies para el trabajador.
- m)** Aprovecharse en beneficio propio o de terceros de dinero, valores o insumos de la Corporación.
- n)** La reiterada desatención o maltrato con los clientes, proveedores o distribuidores de la Corporación, padres de familia o cualquier falla en la calidad u oportunidad en la prestación de los servicios de la Corporación.
- o)** Las enumeradas en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo, subrogado por el decreto ley 2351 de 1965, artículo 7°.
- p)** La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros.
- q)** La revelación de secretos o datos reservados de la Corporación, tanto a nivel interno como externo.
- r)** Cuando ejecute su labor en forma que ponga en peligro su vida y la de los demás compañeros y los bienes entregados bajo su custodia.
- s)** La pérdida de documentos, herramientas, materiales, valores y demás elementos puestos bajo su custodia o cuando las preste sin autorización o las empeñe.
- t)** Cuando ejecute consumos o actividades fuera de sus horas de trabajo que afecte su salud y ocasionen desgaste del organismo o pérdida de la capacidad laboral, de tal forma que le impida prestar eficazmente el trabajo contratado.
- u)** El incurrir en faltas de ética y moral en el desempeño de sus funciones.
- v)** Recibir dinero o cualquier beneficio en razón de sus funciones, así no cause detrimento patrimonial a la Corporación.
- w)** Causar daño al material, herramienta, equipo o instalaciones y demás objetos de la Corporación o a los que ésta les suministre.
- x)** El mal uso de los insumos entregados para la seguridad y nutrición alimentaria de los niños y las niñas (dejar vencer los productos perecederos, no almacenarlos en los sitios indicados que generen su pérdida, darle uso diferente al asignado, entre otros).
- y)** Ejecutar juegos de manos y todo acto de violencia, injuria, malos tratos de palabra y obra, como contestar alteradamente, utilizar lenguaje soez, arrojar objetos, documentos etc., en actitud agresiva dentro y fuera del servicio, contra el patrono o su representante, compañeros de trabajo, contratistas, miembros de familia del empleador o personal de la Corporación, padres de familia.
- z)** Perder el tiempo, obstaculizar el trabajo de otros, no permanecer en el sitio de trabajo sin autorización, por quinta vez, siempre que no cause daño de consideración a la Corporación. En el evento de causar grave daño, bastará una sola vez.



- aa)** Fumar dentro de las instalaciones de la Corporación, o en el hogar comunitario donde se presta el servicio, o durante la jornada de trabajo, o en lugar prohibido, aún por primera vez.
- bb)** Atemorizar, coaccionar o intimidar a sus compañeros, superiores, o personas vinculadas directa o indirectamente con la Corporación, sus familiares, dentro o fuera de la jornada de trabajo de las instalaciones de la Corporación.
- cc)** Realizar juegos de azar, suscripciones o propaganda de cualquier clase en forma verbal o escrita, distribución de material impreso de cualquier clase dentro de las instalaciones de la Corporación sin ninguna autorización.
- dd)** Ocasionar parálisis intempestivas de labores o mitin dentro de las instalaciones de la Corporación o en los hogares comunitarios.
- ee)** Suspender labores, promover suspensiones intempestivas de trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe activa o pasivamente por más de una (1) hora.
- ff)** Negarse reiteradamente, sin justa causa, a cumplir las órdenes que le imparta el empleador o sus representantes.
- gg)** Portar o guardar explosivos o armas dentro de las instalaciones de la Corporación o su lugar de trabajo, sin autorización.
- hh)** Empeñar, robar, sacar de la Corporación o de su sitio de trabajo, sin autorización, elementos de la Corporación, de los trabajadores, contratistas o demás personas vinculadas directa o indirectamente con la Corporación.
- ii)** La violación sobre normas de salud ocupacional o seguridad industrial, usar indebidamente los implementos de seguridad.
- jj)** El hacer mal uso, ceder o vender a compañeros de trabajo o terceros, la dotación dada por la Corporación.
- kk)** Substraer información de algún medio digital, correos electrónicos o cualquier otro medio, pertenecientes a la Corporación.
- ll)** Dar un uso inadecuado al Internet y a las licencias de software, instalar software en equipos sin previa autorización, descargar juegos, música u otras aplicaciones sin ser autorizadas, toda vez que son herramientas exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
- mm)** Usar teléfonos inteligentes para escuchar música, para hacer llamadas no relacionadas con el trabajo o autorizadas por el empleador, estar distraído en las redes sociales con asuntos ajenas al trabajo, entre otras.

PARAGRAFO PRIMERO. Las sanciones establecidas para las anteriores faltas, serán impuestas según su la gravedad comprobada y a criterio del empleador, las cuales podrán ir desde amonestación escrita con copia a la hoja de vida, hasta suspensión o terminación del contrato de trabajo.

PARAGRAFO SEGUNDO. La imposición de multas no impide que la Corporación 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 de la Corporación que más puntual y eficientemente cumpla con sus obligaciones.



ART. 55. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ELEMENTOS FUNDAMENTALES:

- **LA COMUNICACIÓN FORMAL DE LA APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO A LA PERSONA IMPUTADA Y LA FORMULACIÓN DE CARGOS.**

NOTA. Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron. Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento de trabajo y deben ser indicados al trabajador. La enumeración de las faltas se podrá hacer en la citación a descargos o al inicio de la diligencia de descargos y se dejará constancia en acta.

- **EL TRASLADO AL IMPUTADO DE LAS PRUEBAS QUE FUNDAMENTAN LOS CARGOS FORMULADOS.**

NOTA. Es importante que la empresa comunique al trabajador las pruebas en las que se basa para la imputación. Recomendamos hacerlo dentro de la diligencia de descargos, permitiéndole al trabajador manifestar sus consideraciones respecto de las pruebas, a fin de que ejerza su derecho de defensa. Si el trabajador lo solicita, podrá suspenderse la diligencia de descargos, para que pueda analizar adecuadamente las pruebas que resulten complejas o requieran tiempo para su análisis.

LA INDICACIÓN DE UN TÉRMINO PARA QUE EL ACUSADO FORMULE SUS DESCARGOS, CONTROVIERTA LAS PRUEBAS EN SU CONTRA Y ENTREGUE AQUELLAS QUE SUSTENTEN SUS DESCARGOS.

NOTA. Este punto se cumple: (i) al momento de la citación (con fecha, hora y lugar) a descargos, en donde también debe indicarse la oportunidad que tiene el trabajador de presentar, junto con sus descargos, las pruebas que tenga a su favor. (ii) En la diligencia de descargos, en la que se debe permitir al trabajador el reconocimiento y contradicción de las pruebas que sustentan la imputación. Si el trabajador requiere un tiempo adicional para reunir las pruebas que fundamenten su defensa, este se le podrá otorgar. La sentencia no determina un término específico, por lo tanto, dependerá de cada caso. Podrá suspenderse la diligencia para fijar una nueva o concederse término prudente para la presentación de las pruebas por escrito.

EL PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO DEL EMPLEADOR MEDIANTE UN ACTO MOTIVADO Y CONGRUENTE Y LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN PROPORCIONAL A LA FALTA.

NOTA. Agotados los descargos, el empleador tomará una decisión basada en el análisis de los hechos, las pruebas y la defensa del trabajador. Deberá indicar las normas legales o del reglamento de trabajo en las cuales han sido previstas las faltas imputadas. Si procede una sanción, esta deberá ser proporcional a la falta, sin perder de vista la antigüedad e historia laboral del trabajador.

PARAGRAFO. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este 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 **CORPORACIÓN CREER MAS** de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 56. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XVII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ART. 57. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Corporación el cargo de **REPRESENTANTE LEGAL, LIDER DE CONVIVENCIA**, quien los oirá y resolverá en justicia y en equidad

ART. 58. 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.

PARAGRAFOS: En la **CORPORACION CREER MAS** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVIII **ACOSO LABORAL**

ART. 59. El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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.

Puede presentarse bajo las siguientes modalidades:

1. Maltrato Laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.



3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente 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.

ART. 60. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

Las personas que se desempeñen en cualquier posición de dirección y mando en la Corporación y las que se desempeñen como trabajadores. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral: Los trabajadores Vinculados a la Corporación y los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral: La persona natural que promueva, induzca o favorezca el acoso laboral y la que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

ART. 61. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; 2) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- b) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- e) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- f) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- h) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Corporación;
- i) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo



en las necesidades de la Corporación, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores; 11) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás trabajadores en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

- j) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- k) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

ART. 62. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
2. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
3. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
4. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
5. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Corporación o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Corporación o la institución;
6. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
7. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
8. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
9. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
10. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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

ART. 63. El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:



1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para la empresa que lo tolera. 3) Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta de la Corporación por haber ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

ART. 64. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO PRIMERO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

ART. 65. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. Reiteración de la conducta.
2. Cuando exista concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo infame, insignificante o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.



8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ART. 66. Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se establecen las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.
3. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

ART. 67. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia el presente reglamento.

ART. 68. Son obligaciones especiales del trabajador las siguientes:

1. Observar un comportamiento respetuoso y considerado en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.
2. Evitar cualquier conducta de agresión física o moral o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquica.
3. Comunicar a la Corporación sobre cualquier conducta de la que tenga conocimiento, ejercida por directivos, jefes de departamento o compañeros de trabajo, que pueda implicar maltrato físico o moral o persecución laboral contra sí mismo o contra otros compañeros, jefes o directivos.

ART. 69. Cuando, a juicio del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

ART. 70. Procedimiento para la verificación de faltas.

Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constitutiva de acoso laboral, la información deberá suministrarla directamente la víctima de la misma o un tercero que se



percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral, el que se regulará por el sumario reglamento.

PARÁGRAFO: lo anterior, sin perjuicio de que, dada la gravedad de la falta o su concurrencia con una falta disciplinaria, el empleador opte por la terminación del contrato de trabajo, con justa causa legal o reglamentaria, o por una sanción disciplinaria, según sea el caso. En los términos de la Ley 1010 de 2006, artículo 9º, numeral 2, independientemente de lo preceptuado en el inciso precedente, la víctima del acoso laboral podrá poner los hechos en conocimiento y a prevención del inspector de trabajo, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo.

El funcionario receptor de la denuncia conminará preventivamente al empleador, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este mismo artículo y para que, programe actividades pedagógicas o terapias grupales tendientes a mejorar las relaciones entre los diferentes estamentos que integran la empresa.

CAPÍTULO XVIII **OBJECIONES**

ART. 71. El Empleador publicará en cartelera de la Corporación 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.

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.

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.

CAPÍTULO XX **PUBLICACIONES**

ART. 72. Dentro de los quince (5) días siguientes al de la notificación de del 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 (CST, art. 120).

CAPÍTULO XXI **VIGENCIA**



Corporación Creer Mas

ART. 73. El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado e informado a los trabajadores.

CAPÍTULO XXII
DISPOSICIONES FINALES

ART. 74. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la **CORPORACIÓN CRECER MAS.**

CAPÍTULO XXIII
CLÁUSULAS INEFICACES

ART. 75. 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 (CST, art. 109).

Fecha: 01 de agosto de 2024
Departamento: Antioquia



ALBERTO GUBBAY PÉREZ
REPRESENTANTE LEGAL CORPORACIÓN CREER MAS.
NIT: 901.298.444-4

Elaborado por: GUSTAVO ALEJANDRO BERRIO MONCADA (ABOGADO ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO – CONTRATACIÓN ESTATAL – LABORAL – MAGISTER C (CONTRATACIÓN ESTATAL)).