



## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPITULO I

**Artículo 1.** El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la **FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MATEO – SAN MATEO EDUCACION SUPERIOR**, con domicilio principal en Bogotá D.C., Dirección: Carrera 23 No. 26-39, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto a la Fundación como a todos sus trabajadores o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPITULO II

#### CONDICIONES DE ADMISION

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

- a. Hoja de Vida con todos los soportes académicos y Laborales.
- b. Documento de identidad.
- c. Examen físico de ingreso, expedido por la I.P.S. a cargo de la Fundación.
- d. Autorización escrita del Inspector del trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- e. 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.

**Parágrafo.** Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopias auténticas de las visas y cédula de extranjería vigentes.

#### PERIODO DE PRUEBA

**Artículo 3.** La Fundación una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, el período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Fundación, las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (art. 76, C.S.T.).



**Artículo 4.** El período de prueba quedará estipulado por escrito, y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo, (artículo 77 numeral 1). C.S.T.), y será pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

**Artículo 5.** 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 el trabajador continuare al servicio del empleador. con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

### CAPITULO III

#### TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**Artículo 6.** 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 Fundación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, C.S.T.).

### CAPITULO IV

#### HORARIO DE TRABAJO

**Artículo 7.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

Días laborados	Lunes a Viernes
Hora de entrada	8:00 am
Hora de almuerzo	1:00 pm a 2:00pm
Hora de salida	6:00pm

**Parágrafo 1.** Cada dependencia tiene su horario establecido, y en todo caso su jornada laboral en la semana no excederá las 48 horas.

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

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 esta sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) **El empleador y el trabajador** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez.

## **CAPITULO V**

### **LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO**

**Artículo 8.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00am y las 10:00pm. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00pm. y las 6:00am. (Artículo 160, C.S.T.).

**Artículo 9.** 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 1159, C.S.T.).

**Artículo 10.** 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.

**Parágrafo.** La Fundación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

**Artículo 11.** La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 10 de este reglamento.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal, 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 antes mencionados se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, ley 50 de 1990).

**Parágrafo.** La Fundación podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1.965.

**Artículo 12.** La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 10 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 del sábado.** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) 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.

## CAPITULO VI

### DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**Artículo 13.** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos, los días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral y los que señale tanto la Fundación como el empleador en razón a la jornada laboral flexible, siempre y cuando estos no estén incluidos en su turno de trabajo previamente establecido.

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, 01 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 01 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.
3. Las presentaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

**Parágrafo 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador



tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5, Ley de, 1990).

**Artículo 14.** El descanso en los domingos y los demás días expresados en el artículo 13 párrafo 2, de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en la ley 789 de 2002.

**Artículo 15.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en el artículo 177 del C.S.T. el empleador suspendiere el trabajo; está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviese 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.).

**Artículo 16.** La Fundación sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren, lo hayan hecho por justa causa comprobada tales como: la enfermedad, el accidente, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Fundación, no se considere como justa causa para la no asistencia al 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 hubiere prestado el servicio por el trabajador.

**Artículo 17.** Como remuneración del descanso dominical, el trabajador a jornal recibirá el salario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale como descanso obligatorio remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

## **VACACIONES REMUNERADAS**

**Artículo 18.** 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.).

**Artículo 19.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Fundación a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concebidas 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 concederá las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

**Artículo 20.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**Artículo 21.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de protección social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; Cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

**Artículo 22.** 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 años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados (artículo 190 C.S.T.).

**Artículo 23.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengado 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.

**Artículo 24.** La Fundación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de estas.

**Parágrafo.** En los contratos a términos fijos inferior a un (1) año, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

## PERMISOS

**Artículo 25.** La Fundación 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 y para asistir al entierro de sus compañeros siempre que avisen con la debida oportunidad a la Fundación y a sus representantes, y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique 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 (sufragios, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Fundación (numeral 6 ART. 57, C.S.T.).

## CAPITULO VII

### **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**Artículo 26.** Formas y libertad de estipulación;

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero por siempre respetando el salario mínimo legal
2. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13,14, 16, 21, 340 del código Sustantivo de Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, 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 diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Fundación, 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.

3309999 ext 333

SEDE PRINCIPAL Y REGISTRO - TRANSVERSAL 17 NO 25 - 25  
www.sanmateo.edu.co - info@funsanmateo.edu.co  
BOGOTA DC - COLOMBIA



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 (70%), conforme a la ley 789 de 2002.
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esta fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

**Artículo 27.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por periodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

**Artículo 28.** 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 este cese. (Artículo 138, numeral primero C.S.T.). Los Períodos de Pago serán mensuales.

**Artículo 29.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero se pagará por períodos iguales y vencidos.
2. El pago del trabajador o suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno se hará 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**

**Artículo 30.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**Artículo 31.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el I.S.S, E.P.S., A.R.P. a través de la I.P.S. a la cual estén asignados.



**Artículo 32.** Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, la cual hará lo conducente para que sea examinado por el medico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no 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.

**Parágrafo.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o especifica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva Fundación, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Protección social, respetando el derecho de defensa (artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**Artículo 35.** 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 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.P.

**Artículo 36.** En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunica inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes indica, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**Artículo 37.** la Fundación 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 frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de protección social, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

**Artículo 38.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgo profesional del código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el ministerio de protección 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 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 39.** 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 Fundación.
- 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 ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es todo caso las de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Fundación en general.
- i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas 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.
- k. Acatar las disposiciones especiales establecidas en las cláusulas del Contrato Individual de trabajo, relacionadas estas cláusulas con los deberes y derechos propios de la labor docente o administrativa que desempeñará dentro de la institución educativa, que brinda servicio social en educación.

## **CAPITULO X**



## **ORDEN JERARQUICO**

**Artículo 40.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación es el siguiente:

Presidente del Consejo Superior — Rector — Miembros del Consejo Superior Vicerrectora Académica — Vicerrector Administrativo — Vicerrector de Tecnologías de Información.

Secretario Académico.

Jefes de Programa.

Director de Recursos humanos.

Docentes — Personal Administrativos.

Personal de Servicios Generales.

**Parágrafo.** De los cargos mencionados, tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Fundación: el Rector.

## **CAPITULO XI**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES**

**Artículo 41:** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación de lo contrario, los instrumentos adecuados.
2. Disponer 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 de enfermedad; Para ese efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.



6. 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 considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
7. 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 la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entiende comprendidos, los de los familiares que con él convivieren.
8. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
9. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del código Sustantivo del Trabajado.
10. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos, remunerados a que se refiere el numeral anterior o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. 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 Fundación (artículo 57, C.S.T.).

**Artículo 46.** 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 la Fundación 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 Fundación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades componentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Fundación las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Fundación o por las autoridades del ramo y conservar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra en un término no mayor a cinco días desde la novedad (artículo 58, C.S.T.).

**Artículo 47.** Se prohíbe a la Fundación:

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores sin autorización previa 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, y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y observaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.



- c. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación.
- d. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- e. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- f. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- g. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- h. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- i. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del 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.
- j. Cerrar intempestivamente la Fundación. 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 Fundación. 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 aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
- k. 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 para el arreglo del conflicto.
- l. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

**Artículo 48.** Se prohíbe a los trabajadores:



1. Sustraer de la Fundación o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Fundación.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación, excepto, en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, excitar 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 Fundación en objetos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.9).

## CAPITULO XII

### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**Artículo 49.** La Fundación 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).

**Artículo 50.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación, implica: por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.



- b. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no causa perjuicio de consideración de la Fundación, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por dos días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Fundación implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por 5 días.

La imposición de (3) tres multas no impiden que la Fundación 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 cumpla sus obligaciones.

**Artículo 51.** Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por cuarta 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 segunda vez.
- d. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Estas faltas graves acarrearán la cancelación inmediata del contrato de trabajo.

### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Artículo 52.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 C.S.T.).

**Artículo 53.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

#### **CAPITULO XIII**

3309999 ext 333  
SEDE PRINCIPAL Y REGISTRO - TRANSVERSAL 17 NO 25 - 25  
www.sanmateo.edu.co - info@funsanmateo.edu.co  
BOGOTA DC - COLOMBIA



## **RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**Artículo 54.** Los reclamos se harán en primera instancia ante el Vicerrector Administrativo y de considerarse necesario se elevarán ante el Consejo Superior, quien (es) los oirá(n) en justicia y equidad.

**Artículo 55.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse.

**Parágrafo.** En la FUNDACIÓN SAN MATEO NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPITULO XIV**

### **MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL LEY 1010 DE 2006**

#### **Artículo 56. MEDIDAS PREVENTIVAS**

Como medidas preventivas de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

1. La Fundación, a través del departamento de Bienestar Institucional, realizará capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los empleados vinculados, con el propósito de mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de esta, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.
2. La Fundación, a través del departamento de Bienestar Institucional, realizará actividades individuales y colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los empleados en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.
3. La Fundación a través del departamento de Bienestar Institucional realizará actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.



- 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 Fundación para desarrolla el propósito previsto en el artículo anterior.

#### **Artículo 57. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

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

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

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 Fundación 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 conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de



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

- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez bimensualmente y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente 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 de la Fundación 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 conviviente, 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, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Fundación, 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".

## **CAPITULO XV**

### **PUBLICACIONES**

**Artículo 58.** Dentro de los quince días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos 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 (Artículo 120, C.S.T).



**CAPITULO XVI**

**VIGENCIA**

**Artículo 59.** El presente reglamento entrará a regir ocho 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**

**Artículo 60.** Desde la fecha que entre en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación.

**CAPITULO XVIII**

**CLAUSULAS INEFICACES**

**Artículo 61.** 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 constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T).

**DIRECCION:** Transversal 17 N° 25-25  
**CIUDAD:** BOGOTÁ D.C.  
**FECHA:** mayo 2007

Original firmado