




# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**THE ENGLISH WAY**

**COMPREHENSIVE CULTURE  
OF EXCELLENCE**

**EFFECTIVE GOVERNANCE  
AND FINANCIAL SUSTAINABILITY**

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

## CAPÍTULO I


**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la empresa FUNDACIÓN EDUCATIVA DE INGLATERRA, domiciliada en la Calle 170 # 15-68 y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

## CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Fundación Educativa de Inglaterra 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 del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local a solicitud de los padres y, a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- 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) Todos los demás documentos que el empleador considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

**PARÁGRAFO:** el empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (artículo 1 de la Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 de la Constitución Política de Colombia, artículos 1 y 2 del convenio No. 111 de la OIT,

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (artículo 22 del Decreto Reglamentario No. 559 de 1991), ni la libreta militar (artículo 111 del Decreto 2150 de 1995) o las normas que las constituyan o reglamenten.

## PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 3.** La empresa Fundación Educativa de Inglaterra una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo).


**ARTÍCULO 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 (artículo 77, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 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 un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7 de la Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 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 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

## CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

## CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 8.** Los horarios de los trabajadores al interior de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio y al desarrollo propio de las actividades de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.

Los días laborables para todo el personal de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la empresa Fundación Educativa de Inglaterra, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando las normas legales en materia de jornada laboral. Eventualmente el personal deberá laborar los días domingos y festivos.

**PARÁGRAFO 1:** quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.


Las horas de entrada y salida de los trabajadores, serán acordadas por la empresa Fundación Educativa de Inglaterra con los trabajadores atendiendo las necesidades de la operación; sin embargo, a manera enunciativa se señalan las siguientes:

### **PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y OPERATIVO**

Los días laborables para el personal administrativo, docente y operativo son de lunes a sábado en el siguiente horario:

SESIÓN	LUNES A VIERNES	SÁBADO
MAÑANA	7:30 a. m. – 12:00 m.	8:00 a. m. – 12:00 m.
ALMUERZO	12:00 m. – 1:00 p. m.	12:00 m.– 1:00 p. m.
TARDE	1:00 p. m. – 4:30 p. m.	1:00 p. m. – 4:30 p. m.

**PARÁGRAFO 2:** cuando la empresa Fundación Educativa de Inglaterra tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales,

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

deportivas o de capacitación (artículo 21 de la Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 3. JORNADA ESPECIAL:** el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana (artículo 161, numeral 3, literal c del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002).

**JORNADA FLEXIBLE:** 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 (10) horas Diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 AM, a 9 PM (Artículo 51 de la Ley 789 de 2002)


**JORNADA POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuidad y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas Diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 9.** Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (09:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (09:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

**ARTÍCULO 10.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 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 del Trabajo o de una autoridad delegada por éste (artículo 1 del Decreto 13 de 1967).

**ARTÍCULO 12.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario 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 algún otro (artículo 24 de la Ley 50 de 1990).


**PARÁGRAFO 1:** el pago del trabajo suplementario o de horas extras y recargos por trabajo nocturno, cual sea su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

**PARÁGRAFO 2:** la empresa Fundación Educativa de Inglaterra podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 13.** La empresa Fundación Educativa de Inglaterra no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

**PARÁGRAFO 1:** en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

**PARÁGRAFO 2: DESCANSO EN DÍA SÁBADO:** Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 23 de la Ley 50 de 1990).

## CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

**ARTÍCULO 14.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.


1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 de diciembre y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, la Ascensión del Señor, el Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, la Ascensión del Señor, el Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día 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 al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (artículo 1 de la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

**PARÁGRAFO 1.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5 de la Ley 50 de 1990).

**PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 de la Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

en el artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26 de la Ley 789 de 2002).

**Parágrafo 2.1.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

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


**ARTÍCULO 16.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa Fundación Educativa de Inglaterra suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 del Código Sustantivo del Trabajo).

## VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 17.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 18.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa Fundación Educativa de Inglaterra a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo).



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

**ARTÍCULO 19.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 20.** Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y 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 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1429 de 2010 y artículo 1 de la Ley 995 de 2005).

**ARTÍCULO 21.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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


**ARTÍCULO 22.** Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo 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 192 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 23.** 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 (artículo 5 del Decreto 13 de 1967).

**PARÁGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

## PERMISOS

**ARTÍCULO 24.** La empresa Fundación Educativa de Inglaterra concederá a sus

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra 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:


1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.
2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
3. La empresa Fundación Educativa de Inglaterra concederá 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 conforme lo previsto en la ley vigente al momento de la causación (Ley 1280 de 2009). La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto.
4. La empresa Fundación Educativa de Inglaterra concederá a la trabajadora la licencia de maternidad de acuerdo con lo establecido en la ley vigente sobre la materia al momento de su causación.
5. La empresa Fundación Educativa de Inglaterra concederá al trabajador la licencia de paternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente al momento de su causación. (Ley 755 de 2002 y Sentencia C -174 de 2009).

## CAPÍTULO VII

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

**ARTÍCULO 25.** 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.
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

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa Fundación Educativa de Inglaterra 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.
4. 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%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18 de la Ley 50 de 1990).


**ARTÍCULO 26.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo).

**ARTÍCULO 27.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese (artículo 138, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

**PERÍODOS DE PAGO:** El periodo de pago en la empresa Fundación Educativa de Inglaterra es mensual (mensualidades vencidas).

**ARTÍCULO 28.** 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 mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134 del

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

Código Sustantivo del Trabajo).

## CAPÍTULO 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 29.** Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.


**ARTÍCULO 30.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 31.** Todo trabajador, desde el 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 éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 32.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa Fundación Educativa de Inglaterra 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.

**ARTÍCULO 33.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa Fundación Educativa de Inglaterra para prevención de las

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO:** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando en todo caso el derecho de defensa del trabajador.


**ARTÍCULO 34.** 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 ARL. Además, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, según las recomendaciones de la investigación del accidente de trabajo, en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007.

**ARTÍCULO 35.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

La empresa Fundación Educativa de Inglaterra no responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, por razón de no haber dado el trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**PARÁGRAFO:** La empresa Fundación Educativa de Inglaterra no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues solo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la empresa Fundación Educativa de Inglaterra tendrá la obligación de reportar dicha situación directamente a la Dirección Territorial u Oficina del Trabajo del lugar donde sucedieron los hechos dentro de los dos (02) días hábiles siguientes de ocurriendo el accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS (artículo 2.2.4.1.7 del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015).

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

**ARTÍCULO 36.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

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


**ARTÍCULO 37.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas sobre riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las demás disposiciones legales que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales se expidan o sean concordantes.

## CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 38.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
- 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.



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

- 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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
- 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 sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- j) Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a Internet facilitadas por la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
- k) Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por la empresa Fundación Educativa de Inglaterra, así como las demás normas y procedimientos internos de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.

## CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

**ARTÍCULO 39.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Fundación, es el siguiente: HEAD OF SCHOOL – RECTOR y REPRESENTANTE LEGAL, DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO, JEFE DE SECCIÓN, JEFE DE GESTIÓN HUMANA.


**PARÁGRAFO:** de los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra: HEAD OF SCHOOL – RECTOR y REPRESENTANTE LEGAL, y en su ausencia, el DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO.

## CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

**ARTÍCULO 40.** Son labores prohibidas para mujeres y menores de edad:

1. Está prohibido emplear a los menores de diez y ocho (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 (artículo 242 del Código Sustantivo de Trabajo).



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	


2. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser TRABAJADORES en trabajos subterráneos de las minas y en general trabajar en labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (artículo 242 del Código Sustantivo de Trabajo).

**ARTÍCULO 41.** Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo, en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerá la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de TRABAJADORES y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas (artículo 117 de la Ley 1098 de 2006, Resolución 1677 de 2008).

## CAPÍTULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES


**ARTÍCULO 42.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 garantice 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 y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (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.
9. 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 de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro 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 (artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo).

**ARTÍCULO 43.** 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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra 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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra, 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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas establecidas por los encargados o responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales, el médico de la empresa (si lo hubiere) o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo).
9. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas


	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

de accidentes o enfermedades laborales.

10. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los estudiantes, clientes o usuarios de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
11. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que la empresa Fundación Educativa de Inglaterra ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
12. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
13. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo el carné que lo acredita como trabajador de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra dentro de las instalaciones de la misma, al igual que para ingresar o salir de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra. El carné es un documento personal e intransferible.

**ARTÍCULO 44.** Se prohíbe a la empresa Fundación Educativa de Inglaterra:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo. Artículo 151 modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a la cesantía, la empresa Fundación Educativa de Inglaterra puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
  - d) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
  - e) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se


	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

- f) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
2. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
3. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
4. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
5. Emplear en las certificaciones de que trata el numeral 7 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas Fundación Educativa de Inglaterra a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
6. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59 del Código Sustantivo de Trabajo).

**ARTÍCULO 45.** Sé prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.
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 puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra, 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.

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	


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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 del Código Sustantivo de Trabajo).
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.
10. Salir de las dependencias de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
11. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los estudiantes, clientes y usuarios de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.

### CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 46.** La empresa Fundación Educativa de Inglaterra 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 del Código Sustantivo de Trabajo).

**ARTÍCULO 47.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo en la hora de entrada a la empresa Fundación Educativa de Inglaterra, implica suspensión del contrato de trabajo, que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
- 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 empresa Fundación Educativa de Inglaterra, implica suspensión en el contrato de trabajo.
- c) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

(8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**PARÁGRAFO 1:** en relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que la empresa Fundación Educativa de Inglaterra no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

Lo estipulado en este numeral no impide que la empresa Fundación Educativa de Inglaterra evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

**PARÁGRAFO 2.** Las multas que se prevean solo pueden causarse por retardos o faltas a trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.


**ARTÍCULO 48.** Constituyen faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, las siguientes:

- a) El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa válida para la empresa Fundación Educativa de Inglaterra que cause perjuicios de consideración.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y deberes legales, contractuales o reglamentarias, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo y/o en el contrato de trabajo.

Lo estipulado en este numeral no impide que la empresa Fundación Educativa de Inglaterra evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

**PARÁGRAFO:** el trabajador que haya sido suspendido, deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se adelantará el correspondiente proceso con la consecuencia de la aplicación de sanciones disciplinarias consagradas en este documento o medida respecto de su contrato de trabajo.



	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

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

**ARTÍCULO 49.** 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, el procedimiento disciplinario dará observancia a los siguientes parámetros, con la finalidad de garantizar al trabajador los derechos a la defensa y al debido proceso:


- a) Se notificará formalmente al trabajador del inicio del proceso disciplinario y en la notificación se identificará la fecha en la que se realizará la diligencia de descargos.
- b) Dicha notificación incluirá la formulación de los cargos y conductas que se imputan.
- c) Se dará conocimiento al trabajador de las pruebas que se tengan en su contra, así como la oportunidad para controvertirlas.
- d) El empleador emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, una vez concluida la investigación disciplinaria.
- e) Se dará al trabajador la posibilidad de poder controvertir la decisión emitida ante una segunda instancia.

Así mismo, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo).

**ARTÍCULO 50.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo).

### CAPÍTULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

**ARTÍCULO 51.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa Fundación Educativa de Inglaterra el cargo de: Jefe de Gestión Humana, *quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.*

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

**ARTÍCULO 52.** 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.

## CAPÍTULO XV LEY 1010 DE 2006

### MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

#### ARTÍCULO 53. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:


- a) La empresa Fundación Educativa de Inglaterra realizará periódicamente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas a los trabajadores vinculados a ella, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, propender por condiciones dignas y justas en el trabajo, velar por el buen ambiente laboral y en general a prevenir conductas de acoso laboral.
- b) La empresa Fundación Educativa de Inglaterra realizará actividades o terapias individuales o colectivas de naturaleza psicopedagógica y/o actividades educativas, con el fin de instruir a los trabajadores en relación con el desarrollo de conductas apropiadas en su entorno laboral.

### PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

**ARTÍCULO 54.** El procedimiento para superar conductas de acoso laboral debe surtir en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.

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.

**ARTÍCULO 55.** El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	<b>Código:</b> PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		<b>Versión:</b> 03, 08/05/2019	
		<b>Vigente desde:</b> 17/05/2007	
		<b>Página:</b> 1 de 27	

internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

**PARÁGRAFO:** cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea del Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, se informará sobre la existencia de tal situación al superior jerárquico de éste para los fines establecidos en este artículo.

**ARTÍCULO 56.** En desarrollo del procedimiento anterior, Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.


**ARTÍCULO 57.** En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

## **CAPÍTULO XVI TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 58.** Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, los teletrabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la empresa Fundación Educativa de Inglaterra y en especial aquellas contenidas en el presente Reglamento para el manejo de los equipos y programas que se entreguen (artículo 5 del Decreto 0884 de 2012).

Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

- a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
- b) Solo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo con la

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

empresa Fundación Educativa de Inglaterra.

- c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la empresa Fundación Educativa de Inglaterra imparta para el uso adecuado de los equipos y programas.
- d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños.
- e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores.
- f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.
- g) Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.


**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo entre los teletrabajadores y la empresa, en atención a lo establecido en el literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T.

**ARTÍCULO 59.** Los teletrabajadores deberán garantizar de forma íntegra la confidencialidad y reserva de la información a la que tengan conocimiento en ejecución de sus funciones, la cual en todo caso sólo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo (artículo 5 del Decreto 0884 de 2012).

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Se prohíbe expresamente revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Empresa a la cual hayan tenido acceso los teletrabajadores, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 60.** En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará al interior de la Empresa teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de

	<b>REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO</b>	Código: PLT – 034 – S	<small>Nit 860.023.814-8 No responsable de IVA - ICA 7x1000 Calle 170 N° 15-68 Tel (571) 676 7700 - Fax (571) 671 1318</small>
		Versión: 03, 08/05/2019	
		Vigente desde: 17/05/2007	
		Página: 1 de 27	

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales, así como el COPASST de la Empresa (artículo 8 del Decreto 0884 de 2012).

## CAPÍTULO XVII PUBLICACIONES

**ARTÍCULO 61.** El empleador publicará en cartelera de la empresa Fundación Educativa de Inglaterra el Reglamento de Trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. El empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en, dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (artículos 17 y 22 de la Ley 1429 de 2010).

## CAPÍTULO XVIII DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 62.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa Fundación Educativa de Inglaterra.

## CAPÍTULO XIX CLÁUSULAS INEFICACES

**ARTÍCULO 63.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del Código Sustantivo de Trabajo).

**FECHA:** 01 de agosto de 2020

**DIRECCIÓN:** Calle 170 No 15 – 68, BOGOTÁ D.C. - CUNDINAMARCA



**JEFFREY NIGEL SHAW**

Head of School – Rector – Representante Legal