



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

RGTO-001-S

COMPREHENSIVE
CULTURE OF EXCELLENCE

COMMITTED COMMUNITY
THE ENGLISH WAY

EFFECTIVE GOVERNANCE
AND FINANCIAL SUSTAINABILITY

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. ALCANCE Y EFECTOS. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación Educativa de Inglaterra, identificada con el NIT 860.023.814-8, entidad legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá en la Calle 170 15-68 y a sus disposiciones quedan sometidos, tanto la Fundación Educativa de Inglaterra y sus establecimientos educativos, como todos sus trabajadores en su dependencia actual y las que posteriormente se creen en su domicilio principal y fuera de éste. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación Educativa de Inglaterra debe hacer llegar su hoja de vida a la Fundación Educativa de Inglaterra, acompañada de los siguientes documentos:

- a. Fotocopia legible de la Cédula de Ciudadanía o Tarjeta de Identidad, según sea el caso.
- b. Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto de 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 el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d. Certificado de personas que puedan dar fe sobre su conducta, competencias y capacidad; y en caso de ser menor de edad, del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e. Actas de grado o certificados de estudios realizados o en curso.
- f. 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, como:

- a. Datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan (salvo que dicha información sea necesaria para la aplicación de beneficios internos de la Fundación, sin que sea obligatoria su entrega), la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan (Artículo 1 Ley 13 de 1972);
- b. Exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, excepto en los casos de que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo (Art. 43 C.N., Arts. 1º. y 2º, Convenio No. 111 de la O.I.T.,

- Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo, Ley 2114 de 2021);
- c. Examen de SIDA (Art. 2.8.1.3.10 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016);
 - d. La libreta militar (Art. 42 de la Ley 1861 de 2017).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La Fundación Educativa de Inglaterra, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo 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, Código Sustantivo del Trabajo-C.S.T.).

ARTÍCULO 4. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Art. 77, numeral primero, C.S.T.).

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 (02) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Art. 78 C.S.T., modificado Art 7 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna. Si expirado el periodo de prueba el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones de ley (Art. 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Fundación Educativa de Inglaterra. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley. (Art. 6 C.S.T.)

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Los horarios de los trabajadores al interior de la Fundación Educativa de Inglaterra se fijarán apreciando siempre la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y siempre en una jornada dentro de la cual el empleador podrá fijar y modificar los turnos y horarios de trabajo, de acuerdo con las necesidades del servicio y el desarrollo propio de las actividades de la misma.

Los días laborables para todo el personal de la Fundación Educativa de Inglaterra son de lunes a sábado, en los turnos y horarios determinados por la 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, caso en el cual, se causará el reconocimiento de los recargos a los que haya lugar por esta prestación.

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, serán establecidas por la 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 AM – 12:00 M	8:00 AM – 12:00 M
ALMUERZO	12:00 M – 1:00 PM	12:00 M – 1:00 PM
TARDE	1:00 PM – 4:30 PM	1:00 PM – 4:30 PM

Los horarios antedichos podrán ser modificados por la Fundación Educativa de Inglaterra y notificados a los trabajadores, conforme a las normas vigentes de las jornadas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, caso en el cual, su modificación será notificada a los trabajadores de manera previa y oportuna.

Jornada especial: el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Fundación 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. (Numeral 3, literal C del Art. 161 del C.S.T., modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021)

Jornada flexible: el empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) 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, en los términos del Artículo 161 del C.S.T. modificado por el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, dentro de la jornada ordinaria de 6:00 AM, a 9:00 PM.

Jornada por turnos: cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse y organizarse en los términos indicados en el artículo 165 del C.S.T., en concordancia con el artículo 161 del C.S.T. modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo no exceda de tres (3) semanas. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 165 del C.S.T.)

Jornada sin solución de continuidad: la Fundación Educativa de Inglaterra podrá acogerse a lo previsto en el artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo para dar aplicación al trabajo sin solución de continuidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. 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.

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo diurno y nocturno (Art. 160 C.S.T., modificado Art. 1° Ley 1846 de 2017).

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (21:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (21:00 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 jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., solo podrá efectuarse en hasta por dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Lit. 2, Art. 162 C.S.T., modificado Art. 1° Decreto 13 de 1967 y Art. 22 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos (Art. 168 C.S.T., modificado Art. 24 Ley 50 de 1990).

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.
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 (Art. 168 del C.S.T., modificado Art. 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO PRIMERO. 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 SEGUNDO. Las tasas y recargos antes señalados se ajustan a lo dispuesto en la normatividad laboral que se encuentre vigente para el momento de su causación.

ARTÍCULO 13. La Fundación Educativa de Inglaterra no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente y por escrito lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO PRIMERO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, o los límites máximos señalados en la Ley vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. DESCANSO EN DÍA SÁBADO: pueden repartirse las horas semanales de trabajo ampliando la jornada máxima legal establecida en el artículo 161 del C.S.T., 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. (Art. 23 Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Serán días de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral colombiana (Art. 177 C.S.T., modificado Arts. 1° y 2° Ley 51 de 1983).

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Sin embargo, el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1 de la Ley 51 de 1983).

PARÁGRAFO. 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 (Art. 173 C.S.T. modificado Art. 26, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 15. Los trabajadores podrán ser asignados a trabajar en domingos y/o festivos, remunerándose dicho trabajo de la siguiente manera (Art. 179 C.S.T., modificado Art. 26. Ley 789 de 2002)

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 con 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 en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021.

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

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

ARTÍCULO 16. 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 (Art. 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 17. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tendrá una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021.

ARTÍCULO 18. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la normatividad laboral, la Fundación Educativa de Inglaterra suspendiere el trabajo, la misma está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No obstante, 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. (Art. 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 19. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Núm. 1 Art. 186, C.S.T.).

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 (Art. 3 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 20. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Fundación Educativa de Inglaterra a más tardar dentro del año subsiguiente en el que se hayan causado y 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 concederán las vacaciones (Art. 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas para lo cual la Fundación Educativa de Inglaterra informará de manera

escrita la fecha de reanudación de las mismas (Art. 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 22. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Núm. 1, Art. 189 C.S.T., mod. Art. 20 Ley 1429 de 2010).

Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador según lo estipule la ley (Art. 189 C.S.T., modificado por el art. 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 23. 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 dirección, confianza o manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (Art. 190 C.S.T.).

ARTÍCULO 24. Durante el periodo 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 suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Art. 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 25. 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 (Art. 187 C.S.T., adicionado Art. 5 del Decreto 13 de 1967). El trabajador deberá reincorporarse al trabajo al día siguiente de aquel en el que terminen sus vacaciones.

PERMISOS

ARTÍCULO 26. La Fundación Educativa de Inglaterra 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 al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se dé aviso con la debida oportunidad a la Fundación Educativa de Inglaterra y a sus representantes y que en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Institución. 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 permitan las circunstancias y la duración de la licencia será determinada por la Fundación de manera razonable a dichas circunstancias. En todos los casos, el trabajador deberá aportar los soportes que acrediten suficiente y razonablemente la gravedad de la calamidad doméstica.

2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
3. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso deberá realizarse con un tiempo prudencial, siempre que no perjudique los intereses de la Fundación.
4. La 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. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Núm. 10 Artículo 57 del C.S.T.).
5. La Fundación Educativa de Inglaterra concederá a la trabajadora la licencia de maternidad y al empleado la licencia de paternidad, de acuerdo con lo establecido en la ley vigente sobre la materia al momento de su causación. (Artículo 236 del C.S.T. Modificado por la Ley 1822 de 2017 y la Ley 2114 de 2022).
6. La Fundación Educativa de Inglaterra concederá al trabajador la licencia de paternidad compartida en los términos señalados en la Ley 2114 de 2021 y las demás normas que la desarrollen, complementen y/o modifiquen-

PARÁGRAFO PRIMERO. El trabajador debe cumplir con el procedimiento interno que se establezca para la concesión de los permisos; y deberá comprobar en todos los casos tanto la necesidad del permiso como el tiempo empleado. El trabajador no puede utilizar más tiempo del estrictamente necesario para la cita, hecho o diligencia que dio origen al permiso concedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los permisos serán concedidos por el jefe inmediato, previa aprobación y comunicados al Área de Gestión Humana.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, LEGAL O CONVENCIONAL, LUGAR Y PERIODO DE PAGO QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 27. Formas y libertad de estipulación (Art. 132 C.S.T.).

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 laudos arbitrales.
2. No obstante, lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales (salario integral), 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 Fundación Educativa de Inglaterra que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Los descuentos tributarios se efectuarán conforme a la ley vigente en dicha materia.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a la estipulación de salario integral 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. (Art. 132 del C.S.T., modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 28. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (Art. 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 29. Salvo convenio por escrito en contrario, 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. (Núm. 1 Art. 138 C.S.T.).

ARTÍCULO 30. 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 periodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una (1) semana y para sueldos no mayor de un (1) 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 C.S.T.).
3. La Fundación podrá establecer esquemas de salario variable e igualmente tener diferencias de salarios con fundamento en condiciones objetivas.

ARTÍCULO 31. PERIODOS DE PAGO. Salvo disposición en contrario, el periodo de pago en la Fundación Educativa de Inglaterra es mensual (mensualidades vencidas). Ésta podrá establecer periodos de pago diferentes a los anunciados anteriormente, en forma individual o grupal según sus necesidades, caso en el cual se les notificará previamente a los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

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

ARTÍCULO 32. Es obligación del empleador velará 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 del trabajo, en higiene y seguridad industrial de conformidad con el 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 33. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud E.P.S o Administradora de Riesgos Laborales A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén adscritos, para lo cual, la Fundación Educativa de Inglaterra, al ingreso del trabajador, de haber efectuado la correspondiente afiliación. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 34. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato o al Área de Gestión Humana o de quien haga sus veces, quienes harán lo conducente para que acuda al servicio 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 el trabajador no diere aviso el mismo día en que se sienta enfermo o no se sometiere al examen médico que le haya sido 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. La existencia de una enfermedad o diagnóstico debe comprobarse mediante certificado médico; en consecuencia, el mismo día en que sea incapacitado, el trabajador deberá informarlo a su jefe inmediato o al área de Gestión Humana, o quien haga sus veces, y a más tardar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes deberá enviar a la Institución el certificado de la incapacidad expedido.

ARTÍCULO 35. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya valorado, así como a los exámenes o medidas preventivas que para todos o algunos de ellos ordene la 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 36. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular, las que recomienda la ARL y ordene la Fundación Educativa de Inglaterra para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de equipos y demás elementos de trabajo para evitar la ocurrencia de enfermedades y/o accidentes de

trabajo, así como a todas las normas, políticas y procedimientos de los que, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo, dispone la Institución.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la respectiva que se le hayan comunicado por escrito será considerado como falta grave.

ARTÍCULO 37. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, el Área de Gestión Humana o quien haga sus veces, ordenarán inmediatamente la prestación de los primeros auxilios a trabajador accidentado y su remisión al médico y tomarán todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, reportando el mismo ante la E.P.S. y la A.R.L. en los términos y formatos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 38. Es obligación del trabajador, en caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante comunicarlo inmediatamente a su jefe inmediato, al Área de Gestión Humana o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno y se reporte el accidente conforme a las disposiciones legales vigentes.

La Fundación Educativa de Inglaterra no responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por el accidente, cuando el trabajador no haya dado el aviso de conformidad con lo establecido anteriormente o haberlo demorado sin justa causa.

PARÁGRAFO. La Fundación Educativa de Inglaterra no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave del trabajador y solo estará obligada a prestar los primeros auxilios.

En caso de accidente laboral grave y/o mortal, la 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 (2) días hábiles siguientes de la ocurrencia del accidente, sin perjuicio del reporte que se debe efectuar a la respectiva ARL o EPS.

ARTÍCULO 39. La Fundación Educativa de Inglaterra y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales de sus trabajadores, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en las dependencias de la Fundación Educativa de Inglaterra deberá ser informado por ésta a la ARL y a la EPS dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 40. 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 de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, las contenidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 201517, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales y sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se expidan o sean concordantes.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 41. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia, visitantes, contratistas, proveedores de la Fundación Educativa de Inglaterra y a cualquier persona con la que tenga relación en la ejecución de sus funciones.
- c. Respetar y acatar las órdenes de sus superiores.
- d. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Obrar y ejecutar el contrato de trabajo con base en la buena fe.
- f. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación Educativa de Inglaterra.
- g. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- h. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa. O acudir al medio o canal de comunicación formal y regular establecido por la Fundación Educativa de Inglaterra.
- i. 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 Fundación Educativa de Inglaterra.
- j. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el desarrollo de los procesos administrativos, el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y así evitar accidentes de trabajo.
- k. Cumplir los protocolos de bioseguridad en todo momento.
- l. Ser verídico en todo caso y momento.
- m. 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.
- n. Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico, softwares y/o el acceso a Internet facilitadas por la Fundación Educativa de Inglaterra.
- o. Acatar y respetar, en su integridad, todas las políticas establecidas por la Fundación Educativa de

Inglaterra, así como las demás normas y procedimientos internos de la Fundación Educativa de Inglaterra.

- p. Asistir puntualmente al trabajo según el horario establecido y el sitio de trabajo.
- q. Administrar los recursos y bienes de propiedad, posesión y tenencia de la Fundación Educativa de Inglaterra, de una forma seria, honesta, segura, rentable y eficiente con el fin de evitar e impedir el desperdicio o pérdida de bienes, recursos, materiales y útiles de trabajo de la Fundación diferentes al desgaste normal de los mismos.
- r. Observar las disposiciones de la Institución para la solicitud de permisos, licencias, avisos y para la acreditación y comprobación de enfermedades, accidentes, eventos de calamidad doméstica y similares.
- s. Laborar tiempo suplementario cuando así lo requiera la Fundación Educativa de Inglaterra en razón de las labores urgentes y necesarias que deban ejecutarse.
- t. Asistir y concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos, convocadas por la Fundación Educativa de Inglaterra a través de sus jefes o líderes de procesos.
- u. Evitar que terceras personas sin autorización, utilicen la información confidencial de la Fundación Educativa de Inglaterra.
- v. Acatar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con la Institución.
- w. Conocer, estar actualizados y dar estricto cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos que hacen parte de los diferentes procesos o subprocesos de la Fundación Educativa de Inglaterra.
- x. Portar y utilizar el carné que lo identifica como trabajador de la Fundación Educativa de Inglaterra; y acatar y aceptar las instrucciones que la Institución de para el uso del mismo, en actividades como el ingreso y salida de las instalaciones, acceso a áreas restringidas u otras actividades.
- y. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones y responsabilidades señaladas en la descripción del oficio, así como las conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia en la Fundación Educativa de Inglaterra.
- z. Dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en el presente reglamento de trabajo, a las prescripciones especiales contenidas en los contratos individuales de trabajo, el Código de Ética, y demás políticas, procedimientos y normas internas de la Fundación Educativa de Inglaterra.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 42. 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, Director de Sección, Jefe de Gestión Humana.

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados o de quienes hagan sus veces, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Fundación Educativa de Inglaterra: Head of School – Rector y Representante Legal, Director Administrativo y Financiero, en Ausencia del Head of School – Rector y Representante Legal.

CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 43. Son labores prohibidas para menores de edad (Artículo 242 del C.S.T.):

- a. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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 C.S.T.).
- b. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en los trabajos subterráneos de las minas y, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran de grandes esfuerzos. (Numerales 2 y 3 del Artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 44. Ninguna persona menor de dieciocho (18) años podrá ser empleada para realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo con el nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos (2) 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 Y PROHIBICIONES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 45. 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 asignadas.
2. Procurar a los trabajadores locaciones y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
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, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias de acuerdo con la ley y la jurisprudencia.
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 el 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 transcurridos 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.

Si el trabajador a la terminación del vínculo 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.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de vacaciones.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
13. Afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.
14. Suministrarles a los trabajadores la dotación a la que tienen derecho, de conformidad con la legislación laboral vigente.
15. 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 (Ley 1098 de 2006).

ARTÍCULO 46. 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 Fundación Educativa de Inglaterra o sus representantes según el orden jerárquico establecido y, a todo aquello que emane de la naturaleza del contrato, incluso los esfuerzos extra de colaboración que le sean solicitados por la Fundación Educativa de Inglaterra.

2. Presentarse a trabajar en los horarios y turnos de trabajo que le sean asignados por el empleador, incluyendo los días domingos y festivos, cuando la operación así lo requiera.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la 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.
4. Procurar el cuidado integral de su salud.
5. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
6. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación Educativa de Inglaterra.
7. Mantener el decoro y buena imagen en la Fundación Educativa de Inglaterra.
8. Observar con la mayor diligencia y cuidado las normas mínimas de aseo personal y de su sitio de trabajo, es decir, mantener una buena presentación personal según las exigencias, lineamientos y políticas de la Fundación.
9. Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
10. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST.
11. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Los colaboradores pertenecientes al Comité de Convivencia, COPASST, y los diferentes comités de apoyo a los procesos de la Fundación Educativa de Inglaterra, no deberán divulgar información que sea discutidas en las reuniones de encuentro, ni que sean conocidas en razón a ello.
13. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, elementos, herramientas y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
14. Guardar rigurosamente la moral y el respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.
15. Comunicar oportunamente a la Fundación Educativa de Inglaterra las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

16. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación Educativa de Inglaterra.
17. 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 fundación 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, así como los protocolos de bioseguridad y autocuidado existentes en la Fundación.
18. Registrar en las oficinas de la Fundación Educativa de Inglaterra su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58, C.S.T.).
19. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
20. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los estudiantes, sus padres, clientes o usuarios de la Fundación Educativa de Inglaterra.
21. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que la Fundación Educativa de Inglaterra ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
22. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por la Fundación Educativa de Inglaterra.
23. Portar en un lugar visible de su vestido o ropa de trabajo el carné que lo acredita como trabajador de la Fundación Educativa de Inglaterra dentro de las instalaciones de la misma, al igual que para ingresar o salir de la Fundación Educativa de Inglaterra. El carné es un documento personal e intransferible.
24. Prestar sus servicios de forma exclusiva para la Fundación Educativa de Inglaterra, es decir a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del contrato de trabajo.
25. Preguntar, consultar y asesorarse cuando tenga dudas sobre la forma de realizar sus responsabilidades asignadas.
26. Estar debidamente dispuesto en el lugar de trabajo a la hora exacta en que empieza su jornada de trabajo y permanecer en el mismo hasta la terminación de su jornada prestando sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente. Asistir puntualmente al trabajo según el horario señalado, registrar personalmente las entradas y salidas del trabajo a través del sistema fijado por la Fundación Educativa de Inglaterra, y trabajar eficientemente dando el mayor rendimiento posible.
27. Cumplir con los tratamientos, terapias y periodos de inactividad por incapacidades que ordene el Sistema de Seguridad Social y a través de las entidades administradoras a las cuáles esté afiliado.

28. Utilizar los equipos o elementos de protección personal e implementos de seguridad que la Fundación Educativa de Inglaterra le suministre de acuerdo con las fuentes de riesgo existentes en cada uno de los procesos y las directrices impartidas para tal fin.
29. Informar el mismo día todo accidente laboral o incidente por leve que sea, al jefe inmediato, al Área de Salud y Seguridad en el Trabajo, coordinador o brigadista.
30. Regresar o reincorporarse al trabajo una vez terminen los permisos otorgados por la Fundación Educativa de Inglaterra para cualquier actividad.
31. Conducir los vehículos de la Fundación Educativa de Inglaterra o contratados por ella, cumpliendo cabalmente las normas de tránsito y transporte y demás responsabilidades exigidas por la fundación.
32. Abstenerse de intervenir en actuaciones que permitan, amparen o faciliten la realización de actos ilícitos o que puedan utilizarse en forma contraria al interés público y/o de la Fundación Educativa de Inglaterra.
33. Abstenerse de realizar conductas encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, inducir a renuncia, maltrato laboral, persecución, discriminación, entorpecimiento y/o desprotección laboral para con sus superiores, subalternos y/o compañeros de trabajo.
34. Participar siempre en los cursos, conferencias, prácticas, entrenamientos, programas de desarrollo integral y capacitación laboral que la Fundación Educativa de Inglaterra disponga, sea que se organicen directa o indirectamente, en sus instalaciones, en otras entidades, bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualesquiera otras.
35. Informar oportunamente sobre errores en la liquidación de pagos o deducciones de nómina, anticipos varios o cualquier otro concepto de pago que se derive de la relación laboral, a favor o en contra de la Fundación Educativa de Inglaterra.
36. Otorgar el cuidado mínimo de los bienes o recursos de propiedad de la Fundación Educativa de Inglaterra (vehículos, computadores, teléfonos móviles, tabletas, discos duros, etc.).
37. Reportar e informar a la Fundación Educativa de Inglaterra de manera inmediata, cuando los elementos, útiles, recursos, y bienes de propiedad de la han tenido algún daño o pérdida. Así mismo, efectuar las denuncias correspondientes ante la autoridad competente.
38. Participar activamente en los entrenamientos y prácticas que la Fundación Educativa de Inglaterra ordene para garantizar la mayor seguridad y protección de los trabajadores y de los equipos, plantas, materias primas y productos contra accidentes, incendios, derrames, etc.
39. Cumplir fielmente todas las disposiciones de este Reglamento, del Reglamento de Higiene y Seguridad e instructivos internos; así como las órdenes e instrucciones generales impartidas por la-Fundación Educativa de Inglaterra.

40. Permitir la realización de requisas, pruebas de alcoholemia o de polígrafo, cuando el empleador así lo requiera.
41. Poner en conocimiento de manera oportuna e inmediata al empleador sobre cualquier situación que le pueda implicar un conflicto de intereses de cara a su situación personal y los intereses de la-Fundación Educativa de Inglaterra.
42. Cumplir las funciones y/o instrucciones establecidas por la Fundación para cada cargo, así como aceptar los cargos y/o reestructuración que el empleador realice a su cargo y funciones.
43. Abstenerse de circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la Fundación, sin que para tal fin se encuentre debidamente autorizado.
44. Guardar estricta reserva de los procesos operativos, comerciales y administrativos de la Fundación, así como de cualquier información de la que tenga conocimiento y/o acceso de forma directa o indirecta.
45. Cualquier otra obligación relacionada o inherente con las funciones de su cargo y el contrato de trabajo.
46. Son obligaciones especiales para los empleados que tengan personal a su cargo las siguientes:
 - a. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y supervisar el trabajo de los empleados a su cargo;
 - b. Aplicar y hacer cumplir las políticas, reglamentos, normas y procedimientos de la Fundación Educativa de Inglaterra;
 - c. Garantizar el uso de elementos de protección personal y el cumplimiento de las normas de seguridad y salud por los empleados a su cargo;
 - d. Notificar y mantener informada al área de Gestión Humana sobre cualquier novedad que se presente con los empleados a su cargo (ausencias, incapacidades, accidentes/incidentes de trabajo, calamidades domésticas, vacaciones, entre otros).

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave, de acuerdo con lo señalado en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 47. Se prohíbe a la 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.

- 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.
2. Obligar, en cualquier forma, a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Fundación Educativa de Inglaterra.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, ventas no autorizadas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.
10. Incurrir en conductas de acoso laboral contenidas en la normatividad vigente aplicable especialmente lo relacionado con la desconexión laboral referida en la Ley 2191 de 2022

ARTÍCULO 48. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la Institución o sus establecimientos los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Fundación Educativa de Inglaterra.
2. Presentarse al trabajo o permanecer durante la jornada laboral bajo los efectos de haber consumido bebidas alcohólicas, en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de sustancias enervantes.
3. Consumir licor, estupefacientes, narcóticos, sustancias enervantes o sustancias psicotrópicas en el trabajo. Negarse a practicarse cualquier prueba para identificar estas sustancias.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de seguridad (Decreto 2478 de 1948).

5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso escrito de la Fundación Educativa de Inglaterra, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Trabajar horas extras o tiempos suplementarios sin autorización expresa y escrita de la Fundación.
7. 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 en general, suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Fundación Educativa de Inglaterra.
8. Hacer colectas, ventas no autorizadas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
10. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación Educativa de Inglaterra en objetivos distintos del trabajo contratado
11. Retirar de las instalaciones de la Fundación cualquier elemento, herramienta, equipo u objeto que sea de propiedad de la Fundación, de alumnos o terceros, sin que para tal fin cuente con autorización expresa y escrita.
12. 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.
13. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que, a juicio de la Fundación Educativa de Inglaterra, ponga en entredicho la imagen, reputación, buen nombre y moralidad de la Fundación, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad de la fundación y la conducta de sus agentes.
14. Salir de las dependencias de la Fundación Educativa de Inglaterra en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.
15. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los estudiantes, clientes y usuarios de la Fundación Educativa de Inglaterra.
16. Realizar cadenas o cualquier mecanismo de colectas de dinero.
17. Utilizar el tiempo de la jornada laboral para fines distintos a la ejecución de las actividades propias del trabajo.
18. Entregar a terceros no autorizados información de la cual conozca o haya tenido conocimiento en vigencia del contrato de trabajo.
19. Entregar a otros trabajadores o a terceros, las tarjetas, claves, números de identificación, nombre

de usuario y demás elementos que el empleador le asigne como personales e intransferibles.

20. Presentar certificados o información a la Fundación Educativa de Inglaterra que se encuentren ajustados a la realidad para obtener provecho o beneficios económicos, incluido para el trámite de cesantías.
21. Modificar o consentir la modificación de cualquier forma de las certificaciones o información perteneciente a la Fundación Educativa de Inglaterra.
22. Incurrir en conductas de posible acoso laboral contenidas en la normatividad vigente aplicable, o incurrir en vulneraciones al derecho a la desconexión laboral referido en la Ley 2191 de 2022.
23. Incumplir con cualquier otra obligación relacionada o inherente con las funciones de su cargo y el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. La violación de cualquiera de estas prohibiciones se califica como falta grave de acuerdo con lo señalado en el numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

CAPÍTULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 49. La 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 (Art. 114, C.S.T).

ARTÍCULO 50. Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias. Faltas Leves:

El incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y Buen Gobierno, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, protocolo, política o reglamento definido por la Institución, que no cause perjuicio, acorde con la valoración del caso concreto, será considerado como falta leve. A modo de ejemplo se describen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo en la hora de entrada a la Fundación Educativa de Inglaterra.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente.

Las faltas leves podrán conllevar a la imposición de sanciones disciplinarias como llamados de atención o la suspensión en el contrato de trabajo, siendo que ésta última no podrá exceder de ocho (8) días y en caso de reincidencia, hasta por dos (2) meses.

Lo estipulado en este artículo no impide que la Fundación Educativa de Inglaterra evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este artículo, se deja claramente establecido que no se causará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas y su correspondiente sanción.

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

ARTÍCULO 51. Constituyen faltas graves en los términos del numeral 6º del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, los incumplimientos por parte del trabajador de las obligaciones del trabajador contenidas en la Ley, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno, el Código de Ética y Buen Gobierno, Manual de Funciones, Descriptivo de Cargo o cualquier otro procedimiento, política o reglamento definido por la fundación, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la Ley, el presente Reglamento de Trabajo, en las políticas, directrices, procedimientos o instrucciones del Empleador y/o en el contrato de trabajo, cuando exista un perjuicio o cuando se ponga en riesgo a la fundación, sus clientes, usuarios, contratistas u otros trabajadores o cuando se afecte el curso normal de actividades de la Fundación. A modo de ejemplo se enuncian las siguientes:

- a. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa válida para la Fundación Educativa de Inglaterra.
- 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. La reincidencia de cualquier grado en el incumplimiento de obligaciones.
- e. 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.
- f. Violación por parte del trabajador de la Política de Prevención Consumo Sustancias Psicoactivas de la Fundación, y todas las que se adopten relacionadas con Alcohol, Drogas y Tabaco.

PARÁGRAFO PRIMERO. Lo estipulado en este artículo no impide que la Fundación Educativa de Inglaterra evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo con la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o a determinar si la conducta configura una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. También se considerará falta grave cuando la misma cumpla una de las siguientes características:

1. Reincidencia de faltas.
2. Afectación a la reputación e imagen de la Fundación Educativa de Inglaterra.
3. Ocasionar daños a personas y/o bienes.
4. Pérdida económica para la Fundación Educativa de Inglaterra.

5. Concurrencia de causales aun cuando sean leves.

PARÁGRAFO TERCERO. Lo dispuesto en la escala de sanciones establecida, en ningún caso, limita la facultad que tiene la Fundación Educativa de Inglaterra para dar la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, señaladas en la ley, contrato laboral o en el Reglamento Interno de Trabajo.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN 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 le deberá dar la oportunidad de estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a la 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.)

El procedimiento disciplinario dará observancia a los siguientes parámetros, con la finalidad de garantizar al trabajador los derechos de defensa y al debido proceso:

- a Se notificará formalmente al trabajador sobre el inicio del proceso disciplinario señalando la fecha en la que se realizará la diligencia de descargos.
- b De igual forma, se identificará la formulación de los cargos y conductas que se imputan, entendiendo que las posibles consecuencias corresponderán a las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) o la terminación del contrato de trabajo.
- c Se dará conocimiento al trabajador de las pruebas que se tengan en su contra, así como la posibilidad de controvertirlas y de presentar aquellas que considere necesarias para su defensa, siempre que sean pertinentes, conducentes y oportunas.
- d El empleador emitirá un pronunciamiento definitivo y motivado, una vez concluida la investigación disciplinaria.
- e Se dará al trabajador la posibilidad de controvertir la decisión emitida ante una segunda instancia, sin que la solicitud de acudir a tal instancia suspenda la aplicación de la decisión previamente notificada.
- f Se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación Educativa de Inglaterra de imponer o no, la sanción definitiva o de terminar el contrato de trabajo (Art. 115, C.S.T.).

PARÁGRAFO PRIMERO. La Fundación Educativa de Inglaterra tendrá la posibilidad de llevar a cabo el anterior procedimiento a través de las herramientas virtuales que tenga la misma, garantizando el derecho de defensa y debido proceso de los trabajadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se deja establecido que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye, en ningún caso, sanción disciplinaria.

ARTÍCULO 53. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Art. 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 54. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Fundación Educativa de Inglaterra el cargo de: Jefe de Gestión Humana, o de quien haga sus veces, quien los recibirá y adelantará el trámite que corresponda con las demás áreas de la Fundación.

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 del sindicato respectivo.

CAPÍTULO XV

LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 56. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Como mecanismos preventivos de conductas que podrían constituir acoso laboral se establecen las siguientes:

- a. Informar a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, esta información incluye capacitación sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que podrían llegar a constituir acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento interno para atender este tipo de quejas.
- b. Facilitar la creación de espacios para el diálogo, para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Institución.
- c. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral conviviente;
 - Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones reales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos;

- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Las demás actividades que en cualquier momento la Fundación Educativa de Inglaterra estime para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

CAPÍTULO XVI

PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 57. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma interna, confidencial y conciliatoria, teniendo como objetivo principal 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 58. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso laboral, deberá informar de manera inmediata y por escrito al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, relacionando a la persona a quien considera sujeto activo de la conducta, los hechos que pueden llegar a entenderse como acoso laboral y las pruebas sumarias que considere pertinentes. El Comité de Convivencia Laboral, o quien haga sus veces, recibirá y dará trámite a las quejas escritas presentadas por los empleados, de manera confidencial y reservada, buscando los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales conductas de acoso laboral.

PARÁGRAFO. Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea miembro del Comité de Convivencia Laboral, o quien se designe para tales efectos, la queja se tramitará por los restantes miembros del mencionado Comité o por los miembros suplentes, para los fines establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 59. 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:

- a. La Fundación Educativa de Inglaterra, 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”.
- b. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la organización 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.

- Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren entenderse como conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - 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.
 - 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 que puedan entenderse como acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral en Fundación Educativa de Inglaterra.
 - Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes
 - Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c. Este comité se reunirá por lo menos una (1) vez cada dos (2) meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del mismo realizaren los miembros de la comunidad para el mejoramiento de la vida laboral.
- d. 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.
- e. 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 Educativa de Inglaterra, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- f. 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.

ARTÍCULO 60. 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 XVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 61. El contenido del presente Reglamento Interno de Trabajo se informará a los trabajadores a través de circular interna y se publicará en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. (Arts. 17 y 22 Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XVIII VIGENCIA Y OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 62. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su publicación.

ARTÍCULO 63. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Fundación Educativa de Inglaterra.

ARTÍCULO 64. En la Fundación Educativa de Inglaterra existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, las cuales se entenderán reguladas a través de acuerdos colectivos, individuales, políticas, instructivos y cualquier otro tipo de documento vigente a la fecha de su reconocimiento.

PARÁGRAFO PRIMERO. Las concesiones que la Fundación Educativa de Inglaterra haga a determinados trabajadores por vía de estímulo, o por cualquier circunstancia, no establecerá precedentes para otorgarlas a otros.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Las prestaciones de carácter extralegal, que eventualmente, se acuerden o concedan a sus trabajadores de forma individual, tendrán la vigencia que la Fundación Educativa de Inglaterra determine.

CAPÍTULO XIX CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 65. No producirán ningún efecto aquellas 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 (Art. 109, C.S.T.).

Dado en la ciudad de Bogotá, a los 13 días del mes de febrero del año 2024.

DIRECCIÓN: Calle 170 No 15 – 68, BOGOTÁ D.C.
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

ADAM JAMES BENNETT

Head of School y Rector – Representante legal

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA			TRAZABILIDAD
01	-	-	-	No registra
02	-	-	-	No registra
03	08	05	2019	Actualización general
04	11	08	2022	Actualización general
05	13	02	2024	Actualización general