



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO
ASOCIACIÓN DE RECICLADORES YO RECICLO**

CAPÍTULO I

Artículo 1. El presente es el Reglamento Interno de trabajo de **ASOCIACION DE RECICLADORES YO RECICLO.**, identificada con NIT 901.386.426-9 y con domicilio en la CALLE 85D SUR #801 33 de la ciudad de BOGOTÁ D.C. Este reglamento hace parte integral de los contratos de trabajo individual.

Artículo 2. El presente reglamento tendrá aplicación preferente sobre lo estipulado en los contratos de trabajo individual en aquello en que sea más favorable al trabajador.

**CAPÍTULO II.
ADMISIÓN, APRENDIZAJE Y PERIODO DE PRUEBA**

Artículo 3. Los aspirantes para vincular en calidad de trabajadores deberán surtir el proceso de selección que para cada caso se especifique en la respectiva convocatoria.

Artículo 4. Sin perjuicio de los requisitos específicos que la Asociación establezca para cada convocatoria, éste podrá solicitar al aspirante los siguientes documentos para su vinculación laboral:

- a. Hoja de vida.
- b. Copia legible del documento de identidad.
- c. Copia de los documentos que den constancia de la experiencia o estudios relacionados, tales como actas de grado, certificados laborales, diplomas y similares.
- d. Antecedentes Judiciales; antecedentes disciplinarios; prueba toxicológica; prueba de del domicilio (recibo de servicios públicos)

Una vez seleccionado el candidato, este debe firmar el contrato de trabajo correspondiente.

Parágrafo: La Asociación en ningún caso contratará personal menor de dieciséis (16) años.

Artículo 5. Al momento de la contratación la Asociación podrá establecer un periodo de prueba durante el cual se evaluará la aptitud del trabajador para el desempeño de sus funciones y terminar el contrato sin que haya lugar a preaviso o indemnización si se encuentra que el trabajador no es apto. Por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

La duración del periodo de prueba será de hasta de un quinto (1/5) del plazo del contrato cuando éste sea de diez (10) meses y de máximo dos (2) meses para contratos cuya duración sea de diez (10) meses, superior o cuando se trate de contratos a término indefinido.

Parágrafo: Expirado el periodo de prueba el trabajador continuara al servicio de la Asociación con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones.



CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 6. Los trabajadores accidentales o transitorios son aquellos contratados por un plazo de hasta un (1) mes para el desarrollo de labores de índole distinta a la actividad económica o negocios de la Asociación. Mientras dure su vinculación los trabajadores accidentales o transitorios gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores de la Asociación.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO

Artículo 7. La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales, sin perjuicio de las modificaciones establecidas por la Ley 2101 de 2021:

- 47 horas semanales a partir del 15 de julio del 2023.
- 46 horas semanales a partir del 16 de julio del 2024.
- 44 horas semanales a partir del 25 de julio del 2025.
- 42 horas semanales a partir del 25 de julio del 2026.

Artículo 8. La jornada de trabajo diaria será como se especifica a continuación:

De lunes a viernes: Entrada: 7:00 am.
Salida: 1:00 pm.
De 1:00 pm a 2:00 pm Almuerzo.
Entrada: 2:00 pm.
Salida: 5:00 pm.
Sábados: Entrada: 8:00 am.
Salida: 12:00 pm.

Sin perjuicio de las modificaciones que la Asociación pueda hacer respetando los límites de jornada señalados en este reglamento y el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 9. La Asociación y el trabajador podrán acordar que la jornada de 48 horas se realice mediante jornadas flexibles de trabajo, de mínimo 4 horas y de máximo 10 horas por día, durante 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio, caso en el cual no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario u horas extra siempre y cuando el promedio de horas semanales no exceda el de la jornada ordinaria.

Artículo 10. Cuando la labor no exija actividad continuada y sea llevada a cabo por turnos de trabajadores la jornada se podrá ampliar a más de 8 horas diarias y 48 semanales siempre y cuando el promedio calculado para tres semanas no exceda las 8 horas diarias y 48 semanales, caso en el cual esta ampliación de la jornada no constituirá trabajo suplementario de horas extra.

Artículo 11. La Asociación y el trabajador podrán acordar de manera temporal o permanente la realización de turnos de trabajo sucesivos que permitan realizar labores de manera ininterrumpida durante todos los días de la semana, caso en el cual los turnos no podrán exceder las 6 horas diarias ni las 36 horas semanales. En este caso no habrá lugar a recargos nocturnos, dominicales ni festivos.



Artículo 12. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residan en el sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

Parágrafo: La Asociación no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza y manejo.

Artículo 13. El límite máximo de las horas de trabajo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo puede ser elevado por orden de la Asociación, por razón de fuerza mayor, de caso fortuito, de amenaza u ocurrir algún accidente, o cuando sean necesarios o indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Asociación; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

La Asociación debe anotar en un registro las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Artículo 14. También podrá la Asociación ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, mediante previa comprobación ante el Ministerio de Trabajo o, en su defecto, ante el inspector de Trabajo del lugar. Sin embargo, en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en la semana.

CAPITULO V HORAS EXTRA Y TRABAJO NOCTURNO, AUTORIZACIÓN RECONOCIMIENTO Y PAGO

Artículo 15. Trabajo ordinario diurno es el realizado entre las seis de la mañana (6 am) y las diez de la noche (10 pm), trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (9 pm) y las seis de la mañana (6 am)

Artículo 16. El trabajo suplementario o extra es aquel que se realiza en exceso de la jornada laboral ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

Artículo 17. El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Artículo 18. El trabajo suplementario o extra-diurno se pagará con un recargo del 25% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

Artículo 19. El trabajo suplementario o extra-nocturno se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

Artículo 20. El trabajo nocturno se pagará con un recargo del 25% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.



Artículo 21. El trabajo dominical o festivo se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria. Este recargo será acumulable con los del trabajo suplementario o extra y nocturno en caso de que se causaren.

Artículo 22. A efectos de su reconocimiento el trabajo extra, nocturno, dominical o festivo deberá ser realizado por el trabajador sólo por orden expresa de la Asociación.

Artículo 23. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlos con ningún otro.

Artículo 24. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 25. La Asociación no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la Asociación. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre la Asociación y sus trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Artículo 26. En ningún caso la Asociación utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y VACACIONES

Artículo 27. Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso de acuerdo con la ley:

1° de enero	7 de agosto.
6 de enero	15 de agosto.
19 de marzo	12 de octubre.
1° de mayo	1° de noviembre.
29 de junio	11 de noviembre.
20 de julio	8 y 25 de diciembre.

Además, los días jueves y viernes santos, el de la Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús.

El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1.º de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, el de Corpus Christi y el del Sagrado Corazón de Jesús, cuando no sea en día lunes se trasladarán al lunes siguiente.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

El descanso en los domingos y demás días expresado en este artículo tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas.



Artículo 28. La Asociación sólo estará obligado a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no faltan al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición de la Asociación. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, el caso fortuito y la fuerza mayor. La Asociación puede exigir a quien faltare, y que haya alegado justa causa, que lo compruebe debidamente. No tienen derecho a la remuneración del descanso dominical los trabajadores que deban recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Artículo 29. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 30. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Artículo 31. La remuneración correspondiente al descanso en los días de fiesta de carácter civil o religioso, distintos al domingo, señalados en el artículo 27 de este Reglamento, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 32. La retribución del trabajo en los días de descanso obligatorio remunerado se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
- b. Si con el descanso dominical remunerado coincide otro día de descanso obligatorio, sólo tiene derecho el trabajador a la remuneración señalada en el numeral anterior.
- c. No habrá lugar a este recargo para los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas a la semana.

Artículo 33. El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 34. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo o día de descanso obligatorio, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 32 de este Reglamento.

Los trabajadores con jornada especial de treinta y seis (36) horas semanales sólo tendrán derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando laboren en domingo.

Artículo 35. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden remplazarse sin grave perjuicio para la Universidad, deben trabajar los domingos y los días de fiesta, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 32 de este Reglamento.



Artículo 36. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

- 1) En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal con derecho, o por turnos.
- 2) Desde el mediodía a las trece (13) horas (1 p.m.) del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el mediodía o las trece (13) horas (1 p.m.) del día siguiente al del descanso.

Artículo 37. En los casos de labores ocasionales o transitorias que no puedan ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

Artículo 38. Cuando se trate de trabajos habituales en domingo, la Asociación fijará 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 del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas del descanso compensatorio.

Artículo 39.- Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo 27 de este Reglamento, la Asociación suspendiere el trabajo, estará obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado; pero no estará obligado a pagarlo, sino a su compensación en trabajo igual, en días distintos hábiles, cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 40. El trabajador que complete un (1) año de servicio para la Asociación tendrá derecho a 15 días de vacaciones hábiles continuos remunerados.

Artículo 41. La Asociación deberá otorgar al trabajador las vacaciones de que trata el artículo anterior dentro del año siguiente a su causación.

Artículo 42. La Asociación deberá avisar al trabajador la fecha en la que le serán otorgadas las vacaciones con al menos 15 días de anticipación al inicio de estas.

Artículo 43. Por acuerdo entre el trabajador y la Asociación se podrá compensar hasta la mitad de las vacaciones en dinero, pero en cualquier caso el trabajador deberá gozar de al menos seis días de descanso continuo.

Artículo 44. El trabajador podrá acumular los días de vacaciones no disfrutados ni compensados hasta por dos años.

Artículo 45. Cuando el contrato termine antes de que el trabajador complete un año de servicio las vacaciones se compensarán en proporción al tiempo laborado.

Artículo 46. La base para la liquidación de las vacaciones será el último salario devengado por el trabajador sin tomar en cuenta horas extra o recargos dominicales.

Artículo 47. En caso de que el salario del trabajador tenga componentes variables la base para la liquidación de sus vacaciones será el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.



Artículo 48. El empleado de confianza o de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un remplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de la Asociación. Si éste no aceptare el candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a remplazarlo, cesa por ese hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente a disfrutar de sus vacaciones.

CAPÍTULO VII PERMISOS

Artículo 49. La Asociación concederá a los trabajadores licencias no remuneradas para los siguientes eventos:

- Ejercer su derecho al voto.
- Desempeñar cargos oficiales de aceptación obligatoria.
- Calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Desempeño de comisiones sindicales propias de la organización siempre que se dé aviso con un tiempo prudente de antelación y que el número de trabajadores que se ausenten no perjudiquen el desarrollo de las actividades de la Asociación.
- Entierro de compañeros de trabajo siempre y cuando se dé aviso con un tiempo prudente de antelación y que el número de trabajadores que se ausenten no perjudiquen el desarrollo de las actividades de la asociación.

Artículo 50. Para los casos del ejercicio del derecho al voto y ejercer como jurado de votación se concederán descansos compensatorios remunerados de media y una jornada respectivamente.

Artículo 51. Para los eventos de calamidad doméstica el trabajador deberá dar aviso dentro de los 3 días siguientes a su ocurrencia o a la primera oportunidad cuando las circunstancias de la misma impidan hacerlo dentro de este plazo.

Artículo 52. La Asociación concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles en los siguientes eventos:

- Fallecimiento del cónyuge.
- Fallecimiento del compañero o compañera permanente.
- Fallecimiento de un familiar hasta en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

El trabajador deberá allegar el documento que acredite la muerte y parentesco dentro de los 30 días siguiente a la ocurrencia del fallecimiento.

Artículo 53. La Asociación concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a. Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1° de la Ley 755 de 2002.
- b. Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c. Por matrimonio del trabajador.
- d. Por destrucción total o parcial de su vivienda.



- e. Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio de la Asociación, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

Artículo 54. Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- a. Realizar la correspondiente solicitud ante a su jefe inmediato, con copia al representante legal.
- b. Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- c. Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

CAPÍTULO VIII SALARIO, FORMA DE PAGO Y PERIODOS

Artículo 55. La Asociación y el trabajador convendrán lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra o por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Artículo 56. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales se podrá estipular por escrito un salario integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Asociación 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.

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

El trabajador que desea 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 57. El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. Es salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que la Asociación suministre al trabajador o a su familia, salvo estipulación en contrario, según lo previsto en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.



No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

Artículo 58. Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Universidad podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

Artículo 59. En los eventos en que la jornada del trabajador sea inferior a la ordinaria se pagará el salario mínimo en proporción al tiempo laborado.

Artículo 60. En el evento en que el trabajador reciba remuneración adicional por comisiones, bonos o cualquier otra forma de salario variable se entenderá que el 82.5% del monto devengado se entrega a título de remuneración ordinaria y el 17.5% restante se entrega a título de remuneración de dominicales y festivos.

Artículo 61. La Asociación realizará el pago de los salarios mediante consignación o transferencia bancaria a la cuenta que para tales efectos indique el trabajador. Sin perjuicio de lo anterior la Asociación podrá usar otras formas de pago tales como:

- Efectivo en el lugar o establecimiento en que el trabajador preste sus servicios.
- Cheque girado a nombre del trabajador.

Parágrafo: El pago del sueldo cubre el de los días de descanso obligatorio remunerado que se sucedan en el mes.

Artículo 62. Salvo pacto en contrario el pago de los salarios se realizará de manera mensual, mediante un pago el 10 de cada mes.

CAPÍTULO IX SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 63. La Asociación implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de que trata el Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6.

Artículo 64. Los servicios médicos que requiera el trabajador serán prestados por la EPS o ARL según corresponda a través de las IPS con que tengan convenio.

Artículo 65. En caso de que por culpa del trabajador se suspenda su afiliación a los servicios de salud los costos de dichos servicios o tratamientos serán asumidos por éste, sin perjuicio del deber de realizar las gestiones necesarias para reestablecer su afiliación al sistema. Mientras dure desafiliado se suspenderá el contrato de trabajo.

Artículo 66. El trabajador deberá reportar al empleador sus enfermedades y accidentes de manera inmediata o a la primera oportunidad, ya sean de origen común o profesional.



Artículo 67. El trabajador deberá reportar a su superior inmediato la existencia de cualquier riesgo que haya generado o pueda generar accidentes o enfermedades laborales y en general afectar la salud de los trabajadores.

Artículo 68. El trabajador deberá dar estricto seguimiento a las instrucciones del médico para el tratamiento de sus enfermedades o accidentes de origen común o profesional. El no seguimiento de las instrucciones dadas por el médico tratante se tendrá como falta grave de sus obligaciones.

Artículo 69. Mientras dure la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 o si se llegaren a implementar nuevas medidas por eventos similares el trabajador deberá seguir de manera estricta los lineamientos establecidos por las autoridades y la Asociación para mitigar los riesgos asociados con la emergencia. El no seguimiento de estos lineamientos se tendrá por falta grave del trabajador.

Artículo 70. Los trámites para el pago de las incapacidades y licencias de paternidad/maternidad estarán a cargo de la Asociación.

Artículo 71. El consumo o presentarse bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes o psicoactivas que afecten el desempeño del trabajador o el ambiente laboral se encuentra prohibido. El incumplimiento de esta prohibición se tendrá por falta grave del trabajador.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD

Artículo 72. Son deberes generales de los trabajadores:

- a. Obrar conforme a la visión, misión y valores éticos de la Asociación.
- b. Observar una conducta ética en el trato con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes, actividades laborales y demás interacciones que realice en calidad de trabajador.
- c. Otorgar un trato respetuoso a sus compañeros de trabajo, subordinados, superiores, clientes y demás personas con las que interactúe con ocasión de su calidad de trabajador.
- d. Realizar de buena fe y de la manera más diligente posible las labores propias de su cargo y las demás que le sean asignadas con ocasión de su calidad de trabajador.
- e. Realizar los reclamos, sugerencias o quejas que tenga a través de los medios que la Asociación disponga para tal fin.
- f. Cumplir con las jornadas y horarios de trabajo establecidos por la Asociación e informar de manera inmediata cuando por motivos de fuerza mayor esto no sea posible.
- g. Observar de manera estricta los tratamientos y recomendaciones que el médico tratante dé para su recuperación o prevención de enfermedades o riesgos de origen común o profesional.
- h. Comunicar al empleador cualquier enfermedad o accidente de origen común o profesional.
- i. Mantener en secreto la información confidencial que llegare a conocer con ocasión de su condición de trabajador, entiendo por información confidencial toda información que sea denominada como tal por la Asociación, o que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención por medios legítimos, o que las circunstancias de su entrega y medidas de la Asociación para su custodia indiquen el carácter de confidencial de la misma.



- j. No aceptar dádivas, recompensas, regalos o cualquier otra recompensa por parte de clientes a cambio de la ejecución de labores propias de su cargo.
- k. Hacer buen uso de los bienes que la Asociación haya puesto a su disposición para el desarrollo de sus funciones, absteniéndose de usarlos para fines distintos al giro ordinario de los negocios de la Asociación.
- l. Reportar de manera inmediata cuando ocurran, conductas constitutivas de acoso laboral en contra de sus compañeros de trabajo de conformidad con las prescripciones contenidas en este reglamento sobre la materia.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 73. El orden jerárquico es como se indica a continuación:
Asamblea General de Recicladores de Oficio.
Junta Directiva – Revisor Fiscal.
Representante Legal – Asesores.
Coordinadores de Área.
Trabajadores.

Artículo 74. Los siguientes cargos gozarán de facultades sancionatorias:

Coordinador de área: Sobre faltas leves y falta graves
Gerente: Tramitará las apelaciones contra las decisiones que tomen los coordinadores

Los procesos disciplinarios que se adelanten contra los trabajadores que ocupen cualquiera de los cargos anteriormente mencionados serán tramitados por su superior jerárquico.

CAPÍTULO XII LABORES PROHIBIDAS Y RESTRICCIONES A MENORES DE EDAD

Artículo 75. Los menores de edad y mayores de 16 años que sean vinculados por la Asociación, cualquiera sea su modalidad de contratación, sólo podrán desempeñarse en actividades de riesgo I de conformidad con la clasificación establecida por la ARL.

Artículo 76. Los mayores de 16 años y menores de 17 trabajarán en jornadas de máximo 6 horas diarias y 30 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra ni laborar después de las 18:00.

Artículo 77. Los mayores de 17 años y menores de 18 podrán trabajar en jornadas de hasta 8 horas diarias y 40 semanales y en ningún caso podrán realizar trabajo suplementario, extra, ni laborar después de las 20:00.

Artículo 78. La Asociación otorgará permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundaria.

Artículo 79. La Asociación deberá llevar un registro de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de las mismas.



CAPÍTULO XIII LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y DESCANSOS POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Artículo 80. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 81. La Asociación concederá a las trabajadoras un permiso por lactancia, adicional al legalmente establecido, de una hora de permiso diario remunerado, durante los seis (6) meses calendarios siguientes a la reincorporación al trabajo, una vez finalizada la licencia de maternidad.

Este permiso puede tomarse, de manera concertada con el jefe inmediato correspondiente, en la mañana o en la tarde, de forma continua o dividida en dos descansos de una hora, uno en la mañana y uno en la tarde.

En el evento en que se acuerde el uso del disfrute de las vacaciones a continuación de la licencia de maternidad dicho periodo se entiende incluido en los seis (6) meses establecidos en el presente artículo.

Artículo 82. La Asociación está en la obligación de conservar en el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados por maternidad o en caso de aborto, señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

No producirá efecto alguno el despido que la Universidad comunique a la trabajadora en tales periodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

Parágrafo: La Universidad respetará el derecho que tiene el trabajador de gozar de la licencia de paternidad en los términos establecidos en la ley.

CAPÍTULO XIV OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA ASOCIACION Y LOS TRABAJADORES

Artículo 83. Son obligaciones especiales de la Asociación:

- a. Brindar al trabajador los elementos e insumos necesarios para el desempeño de las funciones propias de su cargo y aquellas que le sean encomendadas.
- b. Brindar los primeros auxilios al trabajador en caso de accidente laboral.
- c. Pagar el salario al trabajador en los montos y plazos establecidos en el contrato y el reglamento interno del trabajo.
- d. Dar a todos los trabajadores el mismo trato y abstenerse de molestarlos por su raza, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual u opiniones políticas.
- e. Dar al trabajador, cuando este lo solicite, la certificación laboral en que conste el tipo de vinculación, el plazo de la misma, cargo, funciones y salario si lo requiere.
- f. Otorgar al trabajador la valoración médica a la finalización de su vinculación si así lo solicita.



- g. Pagar al trabajador los gastos necesarios para el regreso a su lugar de domicilio si para el desarrollo del contrato lo ha hecho trasladarse a otra ciudad.
- h. Pagar los gastos equivalentes a los del retorno del trabajador a su domicilio en el evento en que el trabajador decida radicarse en un sitio diferente a éste al término de su vinculación, a menos que el contrato haya terminado por voluntad o culpa del trabajador.
- i. Otorgar los permisos de lactancia, licencias para ejercer el sufragio o como jurado electoral, asistir al entierro de compañeros de trabajo, atender calamidades domésticas y los demás que indique la ley.
- j. Permitir la participación en el Comité Paritario de Vigilancia de Seguridad y Salud en el trabajo cuando se cumplan las condiciones que hacen obligatoria la creación de dicho comité.

Artículo 84. Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de la Asociación tienen las siguientes:

- a. Realizar su trabajo de manera diligente, con buena fe y siguiendo las instrucciones que para tales efectos le sean suministradas por sus superiores o consten en los manuales y reglamentos de la Asociación.
- b. Mantener en secreto la información confidencial a la que tenga acceso con ocasión de su cargo.
- c. Mantener en buen estado y dar buen uso a los bienes e insumos que le sean suministrados por la Asociación para la prestación de sus servicios, sin perjuicio del desgaste producido por su uso natural.
- d. Brindar un trato respetuoso a sus compañeros de trabajo, superior, clientes y toda persona con la que se relacione con ocasión de su cargo o prestación del servicio.
- e. Dar aviso inmediato o a la primera oportunidad al empleador cuando evidencie situaciones o riesgos que puedan generar daños o perjuicios al empleador, sus trabajadores o clientes.
- f. Seguir de manera estricta las indicaciones y tratamientos prescritos por el médico ya sea para el tratamiento o prevención de enfermedades de origen común o laboral, así como asistir a las citas y controles que se le programen para tales efectos.
- g. Abstenerse de realizar durante la jornada laboral actividades diferentes de aquellas inherentes a su cargo o de las que le hayan sido encomendadas por la Asociación.
- h. Cumplir con las jornadas de trabajo y horarios de salida y entrada que establezca el trabajador.
- i. Mantener buena presentación personal durante la prestación del servicio y mantener en condiciones higiénicas su puesto de trabajo o lugares donde desempeñe las actividades propias de su cargo.
- j. Informar de manera inmediata o a la primera oportunidad sobre el daño o avería sufran los bienes que la Asociación le haya suministrado para la prestación de sus servicios, especialmente cuando estos daños o averías puedan generar perjuicios al empleador, sus clientes u otros trabajadores.
- k. No desperdiciar ni dar un uso diferente al indicado a los insumos que la Asociación haya puesto en custodia del trabajador o le haya suministrado para la prestación de sus servicios.
- l. Usar los elementos de protección personal que la Asociación indique y suministre para garantizar la seguridad del trabajador durante la prestación del servicio.



- m. Acatar las medidas y procedimientos de seguridad establecidos para la protección de los establecimientos y bienes de la Asociación.
- n. Tratándose de profesiones reguladas por códigos de ética, disciplinarios, profesionales o similares, ejercer su profesión de conformidad con las regulaciones aplicables.
- o. ñ. Aceptar los cambios de cargo o funciones que indique la Asociación siempre y cuando tal modificación no desmejore las condiciones laborales del trabajador.
- p. Asistir a las capacitaciones, conferencias, eventos y demás actividades que se indiquen en desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
- q. Asistir a las capacitaciones, eventos, conferencias, reuniones y demás actividades que indique la Asociación dentro del horario laboral.
- r. Permitir la práctica de pruebas indicadas por la Asociación para detectar el estado de embriaguez o uso de otras sustancias psicoactivas que afecten la capacidad del trabajador de desempeñar las funciones de su cargo o las que le hayan sido encomendadas.
- s. Las demás que deriven de la naturaleza del contrato, las funciones del cargo, este reglamento y los demás que lo complementen o adicionen y las que sean indicadas por la Asociación.

Artículo 85. Son prohibiciones de la Asociación:

- a. Retener, descontar o compensar del salario o prestaciones del trabajador cualesquiera sumas de dinero con las siguientes excepciones:
 - o Multas por faltas o retrasos al trabajo sin justificación.
 - o Descuentos, compensaciones o retenciones por préstamos o anticipos que haya acordado el trabajador con la Asociación.
 - o Descuentos, compensaciones o retenciones realizados con ocasión de convenios para financiación de vivienda entre el trabajador y la Asociación.
 - o Deducciones de los salarios del trabajador para el pago de la cuota de afiliación sindical de conformidad con los requisitos del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - o Retenciones ordenadas por las cooperativas y fondo de empleados que podrán ser de hasta 50% en los casos que la ley lo autorice.
 - o Retenciones ordenadas por bancos con ocasión del pago de créditos en los casos que la ley lo autorice.
 - o En cuanto a la cesantía, la Asociación puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - o Las demás que autorice la ley o el trabajador.
- b. Obligar al trabajador a adquirir con su dinero bienes o servicios de proveedores indicados por la Asociación.
- c. Exigir del trabajador sumas de dinero o cualquier otra forma de pago a cambio de aumentar sus ingresos, ascenderlo en la jerarquía de la Asociación o cualquier otra forma de mejora de sus condiciones laborales.
- d. Impedir o dificultar el derecho de asociación de los trabajadores.
- e. Permitir la realización de propaganda política en sus instalaciones o presionar de cualquier forma a los trabajadores para afectar o inducir la forma en que ejerzan su derecho al sufragio.
- f. Imponer obligaciones de carácter religioso o político a los trabajadores.
- g. Hacer o permitir cualquier género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7.º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a



perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra” cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe por otros empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

- i. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 86. Protección en conflictos colectivos: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Artículo 87. Protección en casos de despidos colectivos:

- a. Cuando la Asociación considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.
- b. Igual autorización se requerirá cuando la Asociación por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Universidad debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.
- c. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.
- d. El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Asociación ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.
- e. Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la Asociación, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

Artículo 88. Prohibiciones de los trabajadores:

- a. Extraer sin la debida autorización de la Asociación los bienes u objetos que se encuentren en el sitio de prestación del servicio.
- b. Consumir o vender en, o asistir al sitio de prestación del servicio bajo la influencia de bebidas embriagantes o psicoactivas.
- c. Transportar, almacenar o guardar así sea de manera transitoria armas de fuego, municiones o equipos de uso privativo de las fuerzas militares.
- d. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- e. No asistir o llegar tarde al lugar de prestación del servicio de manera persistente sin autorización de la Asociación o justificación suficiente.
- f. Disminuir de manera intencional el ritmo de ejecución de sus labores o promover conductas similares entre sus compañeros de trabajo, sea que participe de ellas o no.
- g. Usar para fines distintos los bienes o insumos que la Asociación a puesto a disposición del trabajador para el desarrollo de sus labores.



- h. Dedicarse durante el tiempo de su jornada laboral a realizar actividades diferentes a las inherentes de su cargo o aquellas que le hayan sido encargadas por la Asociación.
- i. No atender, sin debida justificación, las órdenes dadas por la Asociación, sus representantes o superiores jerárquicos para la prestación del servicio.
- j. Tomar parte en discusiones, riñas, peleas y agresiones en los establecimientos de la Asociación, o fuera de estos, pero actuando en calidad de trabajador.
- k. Violar su deber de mantener en secreto la confidencialidad de la información a la que tenga acceso con ocasión de su calidad de trabajador, de conformidad con la definición de confidencialidad contenida en el contrato o reglamentos aplicables.
- l. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Asociación.
- m. Dar un uso distinto, desperdiciar o revender los insumos que la Asociación haya proporcionado al trabajador para el desarrollo de sus funciones.
- n. Delegar la realización de las funciones propias de su cargo o las que se le hayan encomendado sin autorización de la Asociación o sus superiores jerárquicos.
- o. Recibir pagos o cualquier otra clase de beneficios por parte de terceros distintos de la Asociación para la realización de funciones propias de su cargo o que le hayan sido encomendadas.
- p. Dejar de marcar su tarjeta de control de ingreso y salida, timbrar la de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa.
- q. Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- r. Presentar documentación falsa al empleador o sus superiores para beneficio propio o de terceros, o valerse de tal documentación para los mismos fines.
- s. Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles, herramientas o materias primas.
- t. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
- u. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo

CAPÍTULO XV RÉGIMEN DISCIPLINARIO, ESCALA DE FALTAS, SANCIONES Y APLICACIÓN

Artículo 89. Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Asociación y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 72, 84 y 88 del presente reglamento.

Artículo 90. Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

- a. Leves.
- b. Graves.

Parágrafo: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará los coordinadores atendiendo los siguientes criterios:



- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado a la Universidad
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo 91. Sin perjuicio de lo dispuesto en la demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

- a. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
- b. No informar oportunamente a la Asociación sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios.
- c. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- d. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Asociación.
- e. No entregar al término de cada jornada los valores recaudados y con destino a la Asociación.
- f. No atender al personal interno o externo y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Asociación
- g. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Asociación
- h. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez.
- i. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- j. 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 elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
- k. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Asociación.
- l. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Asociación.
- m. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.
- n. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- o. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Asociación o a los compañeros de trabajo.

Artículo 92. Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:



1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días. Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses.

La Asociación podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XVI del presente reglamento.

La Asociación escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

Artículo 93. La imposición de una multa no impide que la Asociación prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Asociación que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 94. La Asociación no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero a juicio de la Asociación o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

Artículo 95.- Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a el Representante Legal sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Asociación tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el Representante Legal le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La Asociación garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la Asociación no existe sindicato, la Asociación cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Asociación procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 92 del presente reglamento.



Parágrafo: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Asociación no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.

Artículo 96. Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 73 del presente reglamento.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho.

CAPÍTULO XVI DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 97. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

Por parte de la Asociación:

- a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la Asociación, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y los clientes de la Asociación.
- c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra de la Asociación, de los miembros de su familia o de sus representantes o socios, jefes, vigilantes o celadores.
- d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, fallos arbitrales, contratos individuales o en el presente reglamento interno de trabajo.
- g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
- h. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Asociación.
- i. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Asociación.
- j. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.



- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico de la Asociación o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Asociación.
- o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- p. Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
- q. Alterar los precios de los productos o servicios que expenda la Asociación o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

Parágrafo: En los casos de los literales i) a ñ) de este artículo, para la terminación del contrato la Asociación deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

Por parte del trabajador:

- a. El haber sufrido engaño por parte de la Asociación, respecto de las condiciones del trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por la Asociación o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes de la Asociación, con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto de la Asociación o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que la Asociación no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por la Asociación al trabajador en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte de la Asociación, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g. La exigencia de la Asociación, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.



Artículo 98. Para dar aplicación al literal i) del numeral primero del artículo precedente (deficiente rendimiento), la Asociación deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
- b. Si hechos los anteriores requerimientos, la Asociación considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes.
- c. Si la Asociación no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber, por escrito, dentro de los ocho (8) días siguientes a la presentación de los descargos y procederá a la terminación del contrato con previo aviso de quince (15) días.

Artículo 99. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte de la Asociación, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

CAPÍTULO XVII MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 100. Definición de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2.º a 7.º de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 101. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Asociación constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Asociación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 102. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Asociación ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.



2. Crear espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Asociación.
3. Diseñar y aplicar mecanismos de participación de los trabajadores, a fin de:
 - 3.1. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - 3.2. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
 - 3.3. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - 3.4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Asociación para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 103. Procedimiento interno. 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 pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

- a. La Asociación tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) de la Asociación. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
- b. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:
 - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.
 - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9.º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- c. Este comité se reunirá por lo menos 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 comité realizaren los miembros de la comunidad universitaria 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 trabajadores competentes de la Universidad, 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.

CAPÍTULO XVIII RECLAMOS, PRESENTACIÓN Y TRÁMITE

Artículo 104.- El personal de la Asociación deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza.

CAPÍTULO XIX TELETRABAJO

Artículo 105. La Asociación podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la Asociación.

Artículo 106. Las modalidades de la ejecución del teletrabajo pueden revestir una de las siguientes formas:

– *Autónomos*, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la Universidad y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

– *Móviles*, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

– *Suplementarios*, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la Asociación.

Artículo 107. La Asociación reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema de gestión de seguridad y salud en el



trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

CAPÍTULO XX PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 108. La Asociación reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 109. En la Asociación no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XXI PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 110. El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y su inclusión en la página web de la Asociación. También será dado a conocer a los trabajadores al momento de su vinculación.

Artículo 111. Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Asociación y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Asociación.

Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Artículo 112. No producen 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 del Trabajo).

Artículo 113.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

FECHA: 12 de febrero de 2025.

Yenis Del Toro Carbas
Representante Legal