



CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. — El presente reglamento interno de trabajo suscrito por la **CORPORACION CIVICA PROGRESAR – CCP**, entidad sin ánimo de lucro con número de identificación tributaria **NIT 810.001.553 – 4**, domiciliada en la ciudad de Anserma Caldas, sede calle 11 No 3–36 y a las disposiciones que aquí se establecen, quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo (escritos o verbales) celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. — La Corporación Cívica Progresar CCP divulgará sus vacantes en portales destinados al reclutamiento de hojas de vida. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección para los cargos disponibles en la entidad, podrá enviar su hoja de vida al correo electrónico iglesiasccp@hotmail.com.

Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos Administrativos, Técnicos o de Productor Audiovisual en la empresa deberán reunir, a juicio de la empresa la experiencia, la formación y competencias necesarias para el buen ejercicio de sus funciones. Deben además hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañarla con el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado con los correspondientes soportes de estudio, experiencia laboral, fotocopia de su documento de identidad, certificados de antecedentes y demás documentos exigidos por la ley.

ARTÍCULO 3. — El empleador o la Junta Directiva de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, pero tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto.





PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, una vez admitido el aspirante podrá convenir con él un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la CCP las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. Artículo 76 C.S.T.).

ARTÍCULO 5. — 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. (Artículo 77, numeral primero del CST).

ARTÍCULO 6. — El periodo de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo séptimo de la Ley 50 de 1.990)

ARTÍCULO 7. —Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por el trabajador a la empresa CCP, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 C.S.T.).

PARÁGRAFO. — Queda establecido que si la empresa termina un contrato de trabajo durante el periodo de prueba pactado y no manifiesta al trabajador la razón de dicha terminación, se entenderá que tal terminación obedece a que el citado trabajador no reúne las condiciones, aptitudes y perfiles del respectivo cargo.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 8. — Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, aquellas personas que se ocupen en la empresa Corporación Cívica Progresar CCP en labores de corta duración, no superior a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho a todas las garantías establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.





PARÁGRAFO. - No se consideran trabajadores de la empresa, quienes se desempeñan mediante contratos de prestación de servicios u órdenes de servicios y sólo tendrán derecho a percibir los honorarios convenidos.

CAPÍTULO IV

JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 9. — La jornada ordinaria máxima legal de trabajo en la Corporación Cívica Progresar CCP, será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) a la semana, la que deberá cumplirse de lunes a sábados.

El Horario para el personal **ADMINISTRATIVO, TÉCNICO Y DEL CANAL DE PRODUCCION PROPIA** de la empresa, es el siguiente:

De lunes a sábado

En la mañana: 8:00 a.m. a 12:00 m

En la tarde: 02:00 p.m. a 06:00 p.m.

Hora de almuerzo: 12:00 m a 02:00 p.m. (No constituye jornada laboral)

PARÁGRAFO 1. - El horario de trabajo del personal técnico de la empresa podrá ser modificado obedeciendo a la necesidad del servicio; de igual manera se designara un técnico para prestar los servicios a asociados y usuarios los fines de semana y festivos.

PARÁGRAFO 2. - El horario de trabajo del personal del Canal de Producción Propia de la empresa en virtud de que sus funciones son informativas y periodísticas podrá ser modificado obedeciendo a la necesidad del servicio; de igual manera habrá un trabajador disponible los fines de semana y festivos para programar la parrilla del Canal de Producción Propia.

PARÁGRAFO 3. - La Gerente y Representante Legal de la empresa, podrá modificar la jornada laboral y el horario de trabajo a la totalidad de sus trabajadores o parte de ellos cuando las circunstancias lo exijan, respetando en todo caso la jornada máxima legal establecida, y las modificaciones que se establezcan serán puestas oportunamente en conocimiento del personal mediante avisos publicados en lugares visibles de las instalaciones.

PARÁGRAFO 4. - De la jornada de trabajo anterior quedan exceptuados los menores de edad, para quienes se tendrán en cuenta las limitaciones establecidas dentro de las normas que regulan la materia.





PARÁGRAFO 5. - No habrá limitación de jornada para los trabajadores de la empresa que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes, los cuales deberán trabajar todo el tiempo necesario para el cumplimiento de sus obligaciones sin que el servicio prestado que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique remuneración alguna.

CAPÍTULO V

TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 10. — Trabajo ordinario y nocturno

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (06:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (06:00 a.m.). (Ley 1846 del 18 de julio de 2017 que modificó los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 11. — Trabajo nocturno, suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal. (Artículo 159 del C.S.T.).

ARTÍCULO 12. — El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo 1, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 13. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, reconocerá trabajo suplementario o de horas extras únicamente cuando el Gerente y/o Representante Legal de la empresa lo autorice expresamente a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 12 de este Reglamento, así mismo, el respectivo pago en dinero o compensatorio.

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

PARÁGRAFO 2. - El valor correspondiente por trabajo nocturno, suplementario o de horas extras será liquidado y cancelado en la quincena siguiente a la cual se generaron.





PARÁGRAFO 3. Se podrá distribuir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante las cuatro horas de la jornada laboral de la tarde del día sábado.

PARÁGRAFO 4. Para los trabajadores menores de edad estará absolutamente prohibido el trabajo nocturno, así como el suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 14. — DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS: Serán días de descanso obligatorio remunerado en la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes en los casos establecidos por la ley.

PARÁGRAFO 1. - Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Ley 50 de 1990 Artículo. 26, numeral 5). La empresa CCP no pagará ninguna remuneración adicional por trabajo dominical o en día festivo o en jornada extraordinaria que no haya sido autorizada u ordenada previamente y por escrito por el jefe facultado para ello.

PARÁGRAFO 2. - TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El reconocimiento y liquidación del trabajo dominical y festivo, será efectuado de conformidad con lo señalado en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 789 de 2002, Ley 50 de 1990. Ley 51 1983, y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

PARÁGRAFO 3. - 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 del descanso dominical. En ésta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. (Artículo 185 del C.S.T.).





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

El empleado 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.

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

ARTÍCULO 16. — Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la CCP suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.ST).

PARÁGRAFO. El trabajo ocasional en días de descanso obligatorio que se realice en la empresa, deberá ser autorizado previamente por el Gerente y/o Representante Legal de la empresa, o por el funcionario en quien se delegue tal autorización para que puedan ser reconocidos.

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. — Los empleados que hubieren prestado sus servicios a la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero C.S.T.).

ARTÍCULO 18. — La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene la obligación de dar a conocer al trabajador, por lo menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. — El disfrute de las vacaciones solo podrá ser interrumpido por la necesidad del servicio. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.).

ARTÍCULO 20. — Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20, Ley 1429 de 2010).





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

ARTÍCULO 21. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, no compensará las vacaciones de sus trabajadores en dinero, pero en casos especiales el empleador y el trabajador podrán acordar por escrito previa solicitud del trabajador que se pague en dinero hasta la mitad de ellas. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones los que no son acumulables, pudiendo al efecto fraccionarse el disfrute del periodo total de vacaciones conforme a la política de la empresa.

PARÁGRAFO. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años, siempre que esto obedezca a la necesidad del servicio; pudiendo ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (Artículo 6 del decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 22. — Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 23. — En los contratos a término fijo inferior a un (1) año y en los contratos ocasionales o transitorios, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea. (Artículo 3, parágrafo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 24. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, podrá determinar para todos o paraparte de sus trabajadores una época fija para sus vacaciones simultaneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevan un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

ARTÍCULO 25. — El Gerente y/o Representante Legal de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, que hiciere uso de sus vacaciones podrá dejar un remplazo bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia de la empresa. Si esta 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 ausenta a disfrutar de sus vacaciones.





PERMISOS

ARTÍCULO 26. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, familiares cercanos, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa (mínimo con dos (2) días de anticipación) y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.

La concesión de los permisos antes dichos, estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) La autorización de permisos que requiera el trabajador la tramitará ante su jefe inmediato, con la debida anticipación. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (numeral sexto, Artículo 57 C.S.T.).
- b) En los casos del derecho a sufragio, desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, el aviso se dará con la mayor anticipación que las circunstancias lo permitan. El trabajador que haga uso de este tipo de permisos, deberá presentar a la CCP, certificado de su asistencia a la respectiva diligencia.
- c) El trabajador que haga uso de permisos para concurrir al servicio médico deberá acreditar ante la empresa la respectiva certificación de la EPS a la que se encuentre vinculado, corroborando de esta manera su asistencia a la diligencia. No se aceptara como excusa la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La solicitud del permiso se deberá realizar con un mínimo de dos (2) días de anticipación ante la Gerencia de la empresa, salvo los casos de urgencia médica.
- d) En caso de grave calamidad doméstica, el trabajador dará aviso oportuno a la empresa, antes o al tiempo de ocurrir los hechos. Para todos los efectos, se entenderá para calamidad doméstica, el grave suceso familiar que afecte de modo importante el normal desarrollo de las actividades del trabajador y en las que se vean amenazados derechos fundamentales de incidencia significativa en la vida personal o familiar del mismo.

PARÁGRAFO 1. - Los trabajadores de la empresa, tendrán permisos para adelantar estudios dentro de los horarios de trabajo, siempre que el tiempo utilizado para asistir a los respectivos cursos y dejado de laborar por tal causa, no





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

exceda de cinco (5) horas semanales y no se vean afectadas las obligaciones con la empresa. Así mismo, la entidad acorde con la normativa vigente, podrá autorizar permiso a sus trabajadores para el ejercicio de la docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra.

PARÁGRAFO 2. - El tiempo empleado en los permisos de que trata el presente artículo no se descontaran o compensaran al trabajador, salvo cuando este no presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

PARÁGRAFO 3. - En todos los casos los trabajadores están obligados a solicitar el permiso o licencia con un mínimo de dos (2) días de anticipación ante la Gerencia y por escrito, explicando los motivos que lo justifican y acompañando las pruebas del caso, sin que ningún trabajador pueda entrar a disfrutar del permiso sin antes haber obtenido expresamente la autorización escrita correspondiente.

LICENCIAS

ARTÍCULO 27. — Los trabajadores de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, estarán en licencia cuando se separen transitoriamente del ejercicio de su cargo, sea por solicitud propia, enfermedad, maternidad o paternidad o en los casos contemplados en la ley laboral y el CST.

ARTÍCULO 28. — LICENCIA DE MATERNIDAD. - Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas establecidas. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido anteriormente sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más. Los requisitos y procedimientos para hacer efectiva la solicitud y disfrute de la presente licencia serán los establecidos en las normas vigentes. (Ley 1468 de 2011).

ARTÍCULO 29. — LICENCIA DE PATERNIDAD. De conformidad con lo establecido en el art. 1° de la Ley 755 de 2002, con la aclaración contenida en la sentencia de inexequibilidad C-174 de 2009, cuando ocurra el nacimiento de un hijo del trabajador, éste tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia de paternidad, licencia que será remunerada por la EPS a la que se encuentre afiliado. Este hecho deberá demostrarse mediante el Registro Civil de Nacimiento, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

ARTÍCULO 30. — LICENCIA POR LUTO. En caso de licencia por luto, se aplicará lo dispuesto el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Se 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 de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, de acuerdo a la Ley 1280 de 2009.

PARÁGRAFO 1. - Serán causales de licencia remunerada o no, las contempladas en la ley laboral y en el CST.

PARÁGRAFO 2. - El trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, está a cargo única y exclusivamente del empleador (Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012).

CAPÍTULO VII

SALARIO MINIMO, MODALIDAD Y PERIODOS DE PAGO.

ARTÍCULO 31. - Formas y libertad de estipulación. El empleador y el trabajador de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, contratos de trabajo o demás acuerdos entre las partes.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14,16,21 y 340 del código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa CCP, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

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 desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18, Ley 50 de 1990 - Artículo 132 CST).

ARTÍCULO 32. - Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por periodos mayores. (Artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, pagará al trabajador que labore la jornada máxima legal para la cual ha sido contratado el salario establecido para cada cargo, según la escala de remuneración vigente al momento del pago con los incrementos anuales que sean autorizados por la ley o la Junta Directiva de la entidad, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTÍCULO 34. - Salvo convenio por escrito, el pago del salario de los trabajadores de la empresa CCP, será consignado en cuenta bancaria, la cual será informada por el trabajador en el momento de la vinculación y se cancelará por periodos iguales y vencidos correspondientes a quince (15) días. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios en forma habitual.

ARTÍCULO 35. - El salario se pagará al empleado de la Corporación Cívicas Progresar CCP directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El pago para jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se pagará junto con el salario ordinario del periodo siguiente. (Artículo 134. C.S.T.).

ARTÍCULO 36. —El trabajador menor de edad que labore para la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, tendrá derecho al salario, prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho años. Sin embargo el salario será proporcional a las horas trabajadas.





ARTÍCULO 37. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, queda obligada a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley laboral. El incumplimiento de lo anterior, lo hará responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

PARÁGRAFO. La empresa Corporación Cívica Progresar CCP no podrá deducir, retener o compensar suma alguna del salario de sus trabajadores, sin orden suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial.

CAPÍTULO VIII

PRIMA DE NAVIDAD, DEDUCCIONES Y PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES

ARTÍCULO 38. — **Prima de Navidad:** Todo trabajador de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, tiene derecho a un reconocimiento laboral equivalente a un (1) mes del salario que corresponda al cargo desempeñado durante el año.

PARÁGRAFO. Los trabajadores de la empresa que no lleven un año consecutivo se les cancelará la prima de navidad proporcional de acuerdo a lo estipulado por la ley laboral y el CST.

ARTÍCULO 39. — El valor correspondiente a la prima de navidad será pagado por la empresa de acuerdo a lo estipulado en la ley laboral y el CST.

ARTÍCULO 40. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP realizara las **DEDUCCIONES Y PAGOS** necesarios para el sistema de seguridad social y demás pagos parafiscales de sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1. - De acuerdo con el artículo anterior, los trabajadores de la empresa gozaran de las prestaciones sociales a cargo del sistema de seguridad social integral, a las que se les dará el trato que señale la ley laboral y el CST.

PARÁGRAFO 2. - En la empresa **CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO IX

DOTACIÓN DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

ARTÍCULO 41. — Los trabajadores de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP que devenguen una asignación básica mensual menor de dos (2) salarios mínimos tendrán derecho a que la empresa CCP cada cuatro (4) meses les entregue la dotación de vestido y calzado; esto siempre y cuando hayan laborado al servicio de la empresa por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida antes de la fecha de cada suministro.

ARTÍCULO 42. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, hará entrega de la dotación para todo el año a sus trabajadores en el mes de abril de cada año, siempre y cuando se cuente con los recursos económicos para ello, en caso contrario la entrega de esta dotación se hará conforme a lo estipulado en la ley laboral y el CST.

PARÁGRAFO. En caso de que el trabajador beneficiario se abstenga de recibir la dotación de calzado y vestido, o habiéndola recibido no la use en las labores propias del oficio, liberará a la empresa CCP de esta obligación, respetando el debido proceso.

CAPÍTULO X

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

ARTÍCULO 43. - La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en el Decreto 1443 del 1 de Julio de 2014 y Decreto 472 de 2015 y demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 44. — Es obligación del empleador de la Corporación Cívica Progresar CCP velar por la salud, seguridad e higiene de los empleados a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 45. — Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la empresa, se prestarán por la EPS, o la ARL, a través de la IPS, a la cual estén asignados.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

ARTÍCULO 46. — Todo trabajador de la Corporación Cívica Progresar CCP, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que el trabajador acuda a la EPS, a la cual se encuentra afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse.

Si el trabajador no diere aviso oportuno, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 47. — Los trabajadores de la Corporación Cívica Prpogresar CCP, deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa 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 48. — Los trabajadores de la Corporación Cívica Progresar CCP, deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, que le hayan comunicado por escrito o en charlas de seguridad, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 49. — En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

ARTÍCULO 50. — En caso de accidente de trabajo, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica inmediata y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, hasta que la ARL se haga cargo de las prestaciones económicas y asistenciales.

ARTÍCULO 51. — La empresa Corporación Cívica Progresar CCP, llevará estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el procedimiento Interno que se expida.

El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información.

ARTÍCULO 52. — El empleador de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 53. — En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores de la Corporación Cívica Progresar CCP, se someterán a las normas de riesgos profesionales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que sobre la materia se expidan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado y que regulen la materia.

CAPÍTULO XI

DEBERES DE LOS TRABAJADORES





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

ARTÍCULO 54. — Todos los trabajadores de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, tienen el deber de actuar de buena fe, en el desempeño de las funciones propias de su cargo y demás actividades asociadas, lo cual supone la realización del trabajo ciñéndose a la normatividad vigente en materia disciplinaria, a los procedimientos técnicos respectivos y al cumplimiento de las indicaciones e instrucciones que se le impartan.

Además de los determinados por la ley laboral y el CST, los trabajadores al servicio de la empresa, tendrán como deberes generales, los siguientes:

- a. Observar la misión, visión y valores de la empresa, así como los principios éticos y morales.
- b. Respeto y subordinación a los superiores.
- c. Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
- d. Procurar completa armonía con sus superiores, contratistas, proveedores de la empresa y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- e. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- f. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- g. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- h. Proceder en todas sus actuaciones con la verdad.
- i. Atender las indicaciones que la empresa haga por medio de carteleras, circulares, comunicaciones internas, anuncios, procedimientos y actos administrativos entre otros.
- j. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa.
- k. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- l. Mantenerse en estado de limpieza, tanto en sus prendas de vestir como en su persona, cuidando así la buena imagen de la empresa.
- m. Hacer uso adecuado de las instalaciones de la empresa.
- n. Usar permanentemente durante el desarrollo de sus labores los elementos de protección personal suministrados por la empresa.
- o. Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- p. Cumplir a cabalidad con lo establecido en el Reglamento interno de trabajo, los Estatutos y el Manual de funciones de la Empresa.





CAPÍTULO XII

ORDEN JERÁRQUICO DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 55. — Para efectos de autoridad y ordenamiento en la empresa, al cual estarán subordinados todos los trabajadores de la Corporación Cívica Progresar CCP, la jerarquía será ejercida por quien desempeñe un cargo directivo, entendiéndose por tal y en su orden:

- Asamblea General de Socios
- Junta Directiva
- Gerente y/o Representante Legal

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa:

- La Junta Directiva y el Gerente y/o Representante Legal de la empresa.

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 56. — Son obligaciones especiales de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP las siguientes:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Suministrar a los empleados que lo requieran los elementos de protección y seguridad en el trabajo.
3. Procurar a los trabajadores, apropiados elementos de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
4. 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.
5. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

7. Conceder al trabajador los permisos referidos en el CAPITULO VI de este Reglamento, así como las licencias establecidas en la ley laboral.

8. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.

10. Abrir y llevar a día los registros de horas extras, en el evento en que se cause.

11. Conceder a las trabajadoras que se encuentren en período de lactancia, los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el D. 13/67, art 7.

12. Conservar el puesto a las trabajadoras que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que la empresa CCP comunique a las trabajadoras en tales periodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

15. Custodiar adecuadamente los datos personales de los funcionarios y exfuncionarios que hubieren sido suministrados con ocasión del proceso de vinculación a la organización, durante la vigencia de la relación laboral, e incluso con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo. Esta obligación cubre los datos personales suministrados a la empresa por personas que hacen parte de los procesos de selección y que no resultaron vinculados.

16. La reserva que debe tener el dato personal del funcionario, solamente podrá romperse cuando quiera que medie autorización expresa del mismo y/o cuando quiera que esta sea consecuencia de orden de autoridad competente.

ARTÍCULO 57. — Son obligaciones especiales de los trabajadores de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, además de las obligaciones propias del cargo, las siguientes:





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- 1.** Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- 2.** No comunicar con terceros las informaciones que tenga sobre su trabajo y las operaciones negocios y procedimientos de la empresa, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
- 3.** Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- 4.** Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 5.** Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 6.** Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
- 7.** Observar las medidas preventivas prescritas en el Reglamento de Higiene y Salud Ocupacional y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
- 8.** Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
- 9.** Atender las actividades de capacitación y perfeccionamiento y efectuar las prácticas y los trabajos que le impongan, así mismo asistir de manera activa a las charlas y actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- 10.** Cumplir las indicaciones, que la empresa haga por medio de carteleras, circulares, comunicaciones internas, anuncios, procedimientos y actos administrativos entre otros.
- 11.** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
- 12.** No realizar labores tanto remuneradas como no, a favor de terceros, que tengan que ver con el objeto social de la empresa y en razón de las funciones que desempeña.
- 13.** Usar permanentemente durante el desarrollo de sus labores los elementos de protección personal suministrados por la entidad.
- 14.** Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la empresa, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta la Dirección.
- 15.** Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Artículo 58 C.S.T.).





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- 16.** Suministrar inmediatamente ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo, o los informes que sobre el mismo se soliciten.
- 17.** Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad y honorabilidad, colocando al servicio de la empresa toda su capacidad normal de trabajo.
- 18.** Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
- 19.** Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia.
- 20.** Acudir al trabajo con buena presentación personal, aseo e higiene personal.
- 21.** Entregar al término de cada jornada los valores recaudados por servicios y con destino a la empresa.
- 22.** Reportar e informar inmediatamente al jefe o superior o a quien la empresa designe, el accidente sufrido durante el trabajo, so pena de perder los derechos correspondientes.
- 23.** Realizar un uso adecuado y responsable de las herramientas, útiles y elementos de trabajo proporcionados por la empresa, particularmente aquellas tales como el Internet, las plataformas tecnológicas, y en general cualquier bien y/o servicio informático proporcionado para el cumplimiento de las funciones propias del cargo.
- 24.** Observar estrictamente y someterse a todos los procedimientos y medidas de control establecidos o que establezca la empresa, a fin de obtener seguridad para evitar o descubrir maniobras indebidas que se puedan efectuar contra ella.
- 25.** Observar estrictamente los procedimientos establecidos o que se establezcan para solicitud o permisos y para avisos de comprobación de enfermedades de ausencias y novedades semejantes.
- 26.** Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo, procedimientos y políticas que establezca la empresa, para el adecuado desarrollo de las funciones por parte del trabajador.
- 27.** Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales, de este reglamento o que le sean asignadas por sus jefes inmediatos o en los estatutos de este, en los manuales de funciones y descripción del cargo en cartas, circulares, entre otros.

ARTÍCULO 58. — Se prohíbe a la empresa Corporación Cívica Progresar CCP:

- 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 (Artículo 59 del CST numerales 1 y 2), 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.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
- c) Los bancos, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
- d) En cuanto a las cesantías, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

- 2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
- 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 en los sitios de trabajo.
- 7. Hacer o permitir toda clase de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- 8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas 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. (Artículo 59 C.S.T.).

ARTÍCULO 59. — Sé prohíbe a los trabajadores de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP:

- 1. Sustraer de las instalaciones de trabajo de la empresa, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del jefe inmediato.
- 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
- 3. Se prohíbe el consumo y posesión de drogas y alcohol en el lugar de trabajo.
- 4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- 5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deberán abandonar el lugar de trabajo.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- 6.** 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.
- 7.** Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 8.** Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 9.** Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado. (Artículo 60, C.S.T.).
- 10.** Originar riñas, discordias, o discusiones con otros trabajadores de la empresa bien sea dentro o fuera de este, como aprovecharse de cualquier circunstancia para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
- 11.** Disponer o retener para sí, dineros, cheques, letras de cambio, recibos de pago de servicios públicos, tarjetas de crédito y demás instrumentos negociables, artículos o títulos valores que sean entregados por cualquier concepto con destino a terceros.
- 12.** Desacreditar o difamar en cualquier forma o por cualquier medio, las personas, servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no reciban sus servicios.
- 13.** Retirar información digital o virtual de la empresa, sin autorización escrita del jefe inmediato.
- 14.** Utilizar para uso personal durante la jornada laboral, el celular y las redes sociales; solo se podrá hacer uso de estas herramientas cuando tengan relación con actividades laborales.

CAPÍTULO XIV

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 60. — Las regulaciones y procedimientos que aplicará la empresa Corporación Cívica Progresar CCP respecto a las faltas y sanciones disciplinarias en que incurra el trabajador, serán las contenidas en este Reglamento Interno, en la ley laboral, en el CST, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 61. — Si un trabajador comete una falta, ya sea leve, menos graves y grave, el Gerente y/o Representante Legal o la Junta Directiva de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP tienen la potestad disciplinaria para imponerle las sanciones que considere oportunas para el caso concreto; las sanciones pueden consistir en amonestación laboral, multas, suspensión del empleo y sueldo o terminación del contrato laboral.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

Para todos los efectos legales las sanciones establecidas serán las siguientes:

- **Memo Recordatorio.** Escrito mediante el cual se recuerda y se enfatiza al trabajador la importancia y relevancia de cumplir con las obligaciones legales, contractuales, políticas y procedimientos internos, así como los valores y principios corporativos.
- **Llamado de Atención.** Puede ser verbal o escrito.
- **Multa. Sanción pecuniaria al trabajador.** El valor de la multa no puede exceder de la quinta parte (20%) del salario diario y son exclusivamente por faltas o retrasos al trabajo sin excusa suficiente (Art. 113 CST). El valor de las multas se consignará en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumpla sus obligaciones. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.
- **Suspensión de Actividades o Labores.** Consiste en la interrupción del contrato de trabajo por motivos disciplinarios. No puede exceder de ocho (8) días cuando se aplica por primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado (Art. 112 CST).

ARTÍCULO 62. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones y/o amonestaciones disciplinarias, así:

- a)** El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, Memo Recordatorio; por segunda vez multa o suspensión en el trabajo sin salario hasta por 8 días y por tercera vez suspensión del contrato sin salario hasta por dos (2) meses o terminación del contrato.
- b)** La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, suspensión en el trabajo sin salario hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo sin salario hasta por treinta (30) días y por tercera vez suspensión en el trabajo sin salario hasta por dos (2) meses o terminación del contrato.
- c)** La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo sin salario hasta por ocho (8) días, por segunda vez, suspensión en el trabajo sin salario hasta por dos (2) meses y por tercera vez terminación del contrato.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- d) La falta del debido cuidado en la higiene personal concerniente a la persona y a su vestido;
- e) Ausentarse de sus labores sin solicitar con antelación el debido permiso ante su superior jerárquico;
- f) El no asistir a sus labores con el uniforme correspondiente;
- g) Realizar actividades ajenas al ejercicio de las funciones del cargo. Implica;

SANCIÓN: Por primera vez llamado de atención escrita con copia a la hoja de vida, por segunda vez suspensión en el trabajo sin salario hasta por ocho (8) días y por tercera vez, suspensión en el trabajo sin salario hasta por treinta (30) días.

PARÁGRAFO 1 - El retraso o no cumplimiento de la obligación de ingresar en el horario estipulado se considera falta leve la primera vez y su reincidencia falta grave, si no se aporta excusa razonable en los términos de la normatividad laboral (calamidad doméstica, enfermedad etc.).

PARÁGRAFO 2 - En el evento de que cualquiera de las ausencias antedichas afecte el normal desarrollo de la operación de la empresa, constituirán falta grave y por ende justa causa para que se dé por terminado el contrato de trabajo del trabajador de que se trate.

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

ARTÍCULO 63. Se clasifican como faltas menos graves las siguientes

- a) Utilización inadecuada de la imagen personal del trabajador (imagen, presencia, estética, actitudes y comunicación), que conlleve a que la empresa se afecte de una manera negativa;
- b) Falta del debido cuidado en los objetos, en los materiales y equipo de oficina;
- c) El incumplimiento o retardo por parte del trabajador en la ejecución de las labores encomendadas por parte de sus superiores propias del cargo;
- d) Exigir injustificadamente a los empleados subalternos un servicio al margen de su responsabilidad laboral;
- e) Reincidencia en la utilización del horario laboral, para ejecución de actividades personales ajenas o no relacionadas con el contrato laboral del trabajador
- f) Comportarse de forma contraria a la moral y a las buenas costumbres dentro de la oficina;
- g) Incurrir por segunda vez en la comisión de una falta leve;





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- h) obstaculizar o crearle un mal ambiente trabajo a sus compañeros en el cumplimiento de sus funciones;
- i) Falta de respeto o maltrato de palabra o físico a asociados, usuarios y proveedores de la entidad;
- j) El incumplimiento por parte de trabajador de acudir a chequeos médicos exigidos por la empresa;
- k) La inobservancia por parte del trabajador en la aplicación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, dentro de la empresa, asunto que interfiere con el clima laboral;
- l) El uso de medios de comunicación como teléfono fijo o celular personal o empresarial, internet o redes sociales durante la jornada laboral en asuntos que no son propios de sus obligaciones contractuales;
- m) El incumplimiento a las Circulares Reglamentarias e instrucciones de trabajo emitidas por el Gerente y Representante Legal;
- n) No reportar en debida forma los incidentes y accidentes de trabajo sufridos dentro de las 24 horas siguientes al accidente;
- o) No cumplir con los acuerdos y recomendaciones emitidos por el Comité de Convivencia laboral con motivo de las investigaciones que adelante y/o las actividades de prevención y corrección de las conductas que puedan constituir acoso laboral
- p) La mala utilización de los espacios de trabajo, que conlleve a que no se presente orden ni limpieza;
- q) Situaciones en las que los empleados de la empresa realizan actos en los cuales hacen prevalecer su propia voluntad sobre la de los demás sin hacer uso del sentido común, los reglamentos o las indicaciones de la autoridad. Implica;

SANCIÓN: Por Primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o terminación del contrato.

ARTÍCULO 64. - Además de las causales establecidas en la ley, decretos y demás normas que regulen la materia, las faltas enumeradas a continuación, se consideran como **GRAVES**, y darán lugar a la cancelación por justa causa del contrato de trabajo, así:

1. La reincidencia en la comisión de una falta menos grave;
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente y que afecte el normal desarrollo de la operación de la empresa
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día y/o su jornada laboral cuando afecte el normal desarrollo de la operación de la empresa;
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, ya sea por acción u omisión;





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- 5.** Intentar o sustraer y/o apropiarse de información, documentos, elementos de trabajo, bienes o dineros de la entidad, de sus colaboradores, o de terceros receptores del servicio de la empresa;
- 6.** Ejecutar actividades fraudulentas en contra de la empresa o de terceros receptores de los servicios;
- 7.** Utilizar el puesto de trabajo en beneficio propio o de terceros, excediendo las funciones asignadas;
- 8.** La manipulación no autorizada y fraudulenta y la Sustracción de originales o copias de documentos o información digital clasificada, pertenecientes a la entidad o transmitirlos por medios electrónicos, fotocopiarlos o divulgar información de hechos o actividades de la dependencia, valiéndose para ello del acceso a los mismos o del conocimiento que de ellos tenga por razón de su puesto;
- 9.** Falsificar firmas o documentos;
- 10.** Falta de respeto o maltrato de palabra o físico al Superior inmediato y a sus compañeros de trabajo o verter contra ellos, amenazas o expresiones ofensivas o calumniosas;
- 11.** Presentarse a trabajar en condiciones mentales alteradas por estado de embriaguez o bajo influencia de narcóticos o drogas adictivas;
- 12.** Causar a la empresa un perjuicio económico por incumplimientos contractuales a terceros;
- 13.** Suplantar a superiores jerárquicos o personal receptor de servicios para su beneficio o en favor de terceros;
- 14.** Destrucción de documentos y alteración de datos consignados en los documentos bajo su custodia, el ocultamiento, retraso en los trámites o perjuicio doloso de los mismos;
- 15.** La utilización indebida de equipos de cómputo y el Software de propiedad de la empresa CCP;
- 16.** Faltar a la verdad para tratar de esconder un error que perjudica a la Institución, a sus bienes, a los que laboran en ella o para beneficio propio;
- 17.** Ausentarse de la entidad, sin justificación alguna y sin la autorización previa del Jefe inmediato o la Gerencia, dentro de la jornada diaria laboral;
- 18.** Las acciones que conlleven a que se mienta a la empresa fingiendo o simulando enfermedad o accidente propio o de un tercero para justificar acciones u omisiones del trabajador o evadir responsabilidades contractuales;
- 19.** Suspender la ejecución de sus obligaciones contractuales como trabajador o incitar a que otro trabajador lo haga;





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- 20.** Aportar documentación falsa y/o ocultar información personal por parte del trabajador, para los diferentes tramites que la empresa requiere.
- 21.** Inventar, difundir, divulgar o propagar por medio físico o virtual, comentarios malintencionados, engaños o controversias que afecten la sana convivencia o el clima laboral de la empresa;
- 22.** El incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleado, establecidas en el presente Reglamento y en el Código sustantivo de Trabajo;
- 23.** No realizar por parte del trabajador un adecuado manejo o falta de uso, de los elementos de protección personal que provee la empresa;
- 24.** Conductas sexuales inapropiadas o actos inmorales que se presenten en el lugar de trabajo por parte de un trabajador respecto a otro trabajador, proveedor o empleador;
- 25.** Conductas inadecuadas que se generen por parte del empleador, un jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o subalterno, las cuales se dirigirán hacia un empleado con el ánimo de causar e infundir miedo en el entorno laboral que se desenvuelve;
- 26.** La ineptitud con la consecuente mala ejecución de los trabajos asignados como resultado de un engaño al empleador por haberse informado por parte del trabajador actitudes, aptitudes o formación inexistente para el cargo a desempeñar, o por motivo de ausencia a capacitaciones, o por falta de interés en el desempeño óptimo del cargo. Implica;

SANCIÓN: Terminación del Contrato.

PARÁGRAFO: las faltas cometidas por los trabajadores de la Corporación Cívica Progresar CCP que cause perjuicio económico a la empresa o a sus compañeros y que afecten la sana convivencia laboral por propagar comentarios engañosos o mal intencionados; implica además de la terminación del contrato, que el trabajador que los origine indemnice a la empresa o a sus compañeros por los perjuicios causados y deberá hacer retratación pública para resanar el clima laboral de la empresa.

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

ARTÍCULO 65. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la empresa Corporación Cívica Progresar CCP deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 115 C.S.T.).

PARÁGRAFO ÚNICO: Elementos que regulan el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias.

- 1) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
- 2) La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. En este punto se debe recordar que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagrada en el reglamento interno del trabajo.
- 3) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- 4) La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
- 5) El pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente.
- 6) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
- 7) La posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria. (Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

ARTÍCULO 66. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 115 C.S.T.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 67. - Los reclamos de los trabajadores de la Corporación Cívica Progresar CCP se harán ante el jefe inmediato Gerente y/o Representante Legal de la empresarial, quien los oírán y resolverán de acuerdo con las circunstancias propias de cada caso en particular y en última instancia ante Junta directiva de la entidad.





PARÁGRAFO. Atendida su naturaleza, los reclamos serán resueltos dentro de un plazo razonable; 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 si lo hubiere.

CAPÍTULO XVI

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ARTÍCULO 68. - Será competencia del Comité de Convivencia Laboral establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, los cuales deben constituir actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, donde se proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; lo anterior, en concordancia con el artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de trabajo.

ARTÍCULO 69. - En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, se consideran mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

- Divulgación de la Ley 1010 de 2006 y demás normas concordantes que regulen la materia a través de las campañas, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la misma, para conocimiento de todos los funcionarios.
- Capacitaciones preventivas a los funcionarios de la empresa sobre las diversas modalidades de acoso laboral, prevención y tratamiento sancionatorio.
- Establecer canales de comunicación interna de participación, control y denuncia de situaciones que puedan afectar la salud de los trabajadores de la empresa, en cuanto a riesgo psicosocial se refiere.
- Constituir el Comité de Convivencia Laboral de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP de conformidad con la Resolución 652 de 2012.
- Prever mecanismos de prevención del acoso laboral a través del Reglamento de Trabajo, así como el procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para su tratamiento en el interior de la empresa.





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP

NIT. 810.001.553-4

ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET

LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

- Evaluar el clima laboral en las diferentes áreas de la empresa, con el fin de promover el buen trato al interior de la misma y detectar eventuales comportamientos que puedan implicar conductas tipificantes de acoso.
- Demás actividades que considere el Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 70. - Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de conflictos provenientes de conductas que constituyan 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. (Artículo 9, Ley 1010 de 2006).

La empresa Corporación Cívica Progresar CCP 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 y sus actividades y funciones son las establecidas en la ley que lo regula.

El Comité de Convivencia Laboral conocerá sobre las quejas presentadas por los trabajadores contra cualquier compañero de trabajo de inferior, igual o superior jerarquía, mediante las cuales se denuncie la ocurrencia de hechos que puedan tipificar acoso laboral, de acuerdo con las modalidades descritas en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral), es de anotar que las quejas mencionadas en el presente artículo tendrán libertad probatoria, es decir, la persona que la interponga podrá probar la modalidad del acoso por cualquiera de los medios probatorios consagrados en la Ley.

El Comité de Convivencia Laboral, determinará el procedimiento interno para la atención de las quejas y una vez finalizado enviará el reporte al Gerente y/o Representante Legal de la empresa.

La empresa recibirá el informe del Comité de Convivencia Laboral y en aquellos casos en los cuales no se llegue a un acuerdo entre el quejoso y el presunto acosador, o no se cumplan las recomendaciones formuladas por el Comité de Convivencia Laboral o la conducta persista, la empresa podrá aplicar las medidas disciplinarias que considere pertinentes de acuerdo con la gravedad de la falta dentro del término de diez días hábiles siguientes, escuchando previamente al presunto acosador en descargos.

El incumplimiento de los compromisos adquiridos por el presunto acosador es considerado por la empresa como falta grave y dará lugar a la terminación del contrato con justa causa, únicamente en el evento en que las conductas que





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

hayan motivado la queja sean constitutivas de acoso laboral, de acuerdo a la investigación adelantada por el Comité de Convivencia Laboral.

En los demás casos de incumplimiento a los compromisos pactados por las partes, el Comité de Convivencia Laboral informará al Gerente y/o Representante Legal de la empresa con el fin de definir las medidas administrativas o disciplinarias establecidas en este Reglamento.

PARÁGRAFO 1. - Cualquier trabajador que se sienta de alguna forma acosado laboralmente deberá informar al Gerente y/o Representante de la empresa en el menor tiempo posible, puede ser durante la misma semana en que ocurrieron los hechos y en forma verbal o escrita, en todo caso se dispone de un plazo máximo de seis (6) meses para interponer una queja por presunto acoso laboral.

PARÁGRAFO 2. - En los casos en los cuales se presenten quejas de acoso laboral contra el Gerente de la empresa, la investigación será adelantada de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente capítulo, pero las decisiones administrativas o disciplinarias estarán a cargo de la Junta Directiva de la Corporación Cívica Progresar CCP.

PARÁGRAFO 3. - 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 XVII

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 71. - No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 72. – Una vez aprobado el presente reglamento interno de trabajo, la empresa surtirá su publicación así:





CORPORACION CIVICA PROGRESAR CCP
NIT. 810.001.553-4
ENTIDAD SIN ANIMO DE LUCRO, TELEVISION E INTERNET
LICENCIA No 1536 de 2018 - REGULADA POR MINTIC

1. El empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de la sede de la entidad.
2. En la página Web de la empresa www.tuyyosomosccptveinternet.com.
3. A través del correo electrónico señalado en las hojas de vida de los empleados actualmente vinculados a la empresa.
4. Entrega física al momento del ingreso a la empresa.

ARTÍCULO 73. - El empleador publicará, El Reglamento Interno de Trabajo de la empresa Corporación Cívica Progresar CCP, de conformidad con lo establecido en el artículo 72 del presente reglamento, el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. (Artículo 119 C.S.T., modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010)

CAPÍTULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 74. . - Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento se considerará como único vigente para la Corporación Cívica Progresar CCP 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 empresa.

Ciudad y fecha: Anserma – Caldas, 04 de mayo del año 2021.

Dirección: Calle 11 No 3 - 36

Teléfono: 3128731127 – 3215954262 - 8536027

Correo: iglesiasccp@hotmail.com

Gerente y Representante Legal: LILIANA MARIA IGLESIAS SUÁREZ

LILIANA MARIA IGLESIAS SUÁREZ

Gerente y Representante Legal.

Corporación Cívica Progresar CCP.