



AUTONOMIA DE NARIÑO

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION TERRITORIAL DE NARIÑO

MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

RESOLUCION NUMERO **079** DE 200

08 FEB 2005

POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE UNA EMPRESA.

LA COORDINACION DEL GRUPO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE NARIÑO, en uso de sus atribuciones legales y en especial en las conferidas en el Decreto 205 del 3 de Febrero de 2.003, y el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y.

CONSIDERANDO:

Que para su estudio y aprobación ha sido presentado ante este Despacho el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa **CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO**.

Que realizado el estudio al citado proyecto, se encontró que éste reúne los requisitos exigidos en el Art. 108 del C.S. del T. y demás normas vigentes sobre la materia.

Que corresponde a ésta Coordinación aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo de las Empresas que desarrollan sus actividades en el Departamento de Narino.

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. APROBAR El Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO** identificada con el Nit. Nro 891224762 9, ubicada en la Calle 19 No 27 80.

ARTICULO SEGUNDO. Toda norma legal pacto, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo vigente al entrar a regir este reglamento o que adquiriera vigencia con posterioridad a él, sustituye las disposiciones del mismo en cuanto fueren más favorable al trabajador.

ARTICULO TERCERO. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de la presente resolución, deberá publicarse el Reglamento Junto con la providencia, mediante fijación de dos (2) ejemplares de carácter legible en dos (2) sitios diferentes y visibles de la empresa.

COPIA PARA EL ARCHIVO
COPIA PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO
COPIA PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

COPIA PARA EL ARCHIVO
COPIA PARA EL DEPARTAMENTO DE NARIÑO
COPIA PARA EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



NOTIFICACION PERSONAL

MINISTERIO DE TRABAJO

En San Juan de Pasto, a los Ocho (8) días del mes de Febrero del dos mil Cinco (2.005), se hizo presente al Despacho de la Coordinación de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Nariño, el Señor (a) TITO JAIME COLUNGE BENAVIDES, identificado (a) con la cédula de ciudadanía número 12.953.872 Espedida en Pasto, como Representante Legal de la Empresa CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO Con el fin de notificarse de la Resolución que antecede, por medio del cual se aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de la mencionada empresa. Se le informa que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y apelación interpuestos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal o por edicto. Se le hace entrega de una copia de la resolución y dos (2) Ejemplares del Reglamento Interno debidamente selladas y rubricadas para su correspondiente publicación. Enterado firma como aparece.

COMANDO

Que para su estudio y aprobación se presentó ante este Despacho el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO.

TITO JAIME COLUNGE BENAVIDES

Notificado

Que realizado el estudio el estado actual de las regulaciones vigentes sobre la materia se encuentran en el D.S. del 9 de Agosto de 1994.

JHONNY CISNEROS MEDINA

Notificador

Que corresponde a esta Coordinación aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo de las empresas que desarrollan sus actividades en el Departamento de Nariño.

RESUMEN

ARTICULO PRIMERO. APROBAR el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO identificada con el NIT. No. 900.000.000, ubicada en la Calle 19 No. 27 de Pasto.

ARTICULO SEGUNDO. Toda norma legal, convenio colectivo, talia, estatuto o contrato de trabajo vigente al entrar a regir este reglamento o que estatuto vigente con posterioridad a él, sustituye las disposiciones del mismo en cuanto fueran más favorable al trabajador.

ARTICULO TERCERO. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la presente resolución, deberá publicarse el Reglamento Interno de Trabajo en la presente resolución, mediante fijación de dos (2) ejemplares de cada una en los (5) sitios de cartelería y vitrinas de la empresa.

ARTICULO CUARTO. NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución con observancia de los Arts. 44 y 45 del D.S.A. y 46 del D.S.A., y proceder a los recursos de reposición y apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal o por edicto.

Dada en San Juan de Pasto a los Ocho (8) días del mes de Febrero del dos mil Cinco (2.005).

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



AUTONOMA DE NARIÑO AUNAR

PERSONERIA JURIDICA No. 1054 - II / 1 / 83 - MINISTERIO DE EDUCACION
CODIGO ICFES 3817 - NIT. 891224762 - 9

San Juan de Pasto, febrero 1 de 2005.

R0510


Doctora
RUTH FIERRO REINA
Coordinadora de Trabajo, Empleo y Seguridad.
Ciudad

Ref. : Revisión y aprobación reglamento interno de trabajo.

Con toda atención nos dirigimos a Usted para solicitarle muy comedidamente se sirva ordenar a quien corresponda la revisión y autorización del Reglamento Interno de Trabajo Adjunto.

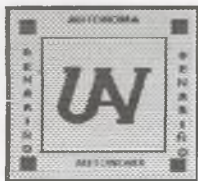
Agradecemos de antemano su atención y colaboración.

Atentamente,


TITO JAIME COLUNGE BENAVIDES
Representante Legal, Rector

Adjunto. : Original y dos (2) copias, Reglamento Interno de Trabajo.

/rmpg



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa: **CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO** Identificada con **NIT. 891.224.762-9**, domiciliada en la Calle 19 No 27-80 Centro, ciudad de Pasto, cuya actividad económica es el Servicio de Educación Superior y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

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

- 1) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- 2) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- 3) Examen médico de ingreso.
- 4) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- 5) Certificado de dos (2) personas honorables sobre su conducta y capacidad y otros.

PARAGRAFO: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto : así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, CNN) artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CAPITULO III
CONTRATO DE APRENDIZAJE Ley 789 del 2002

3.- NATURALEZA Y CARACTERÍSTICA DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

4.- SON ELEMENTOS PARTICULARES Y ESPECIALES DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

- 1) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere al artículo;
- 2) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- 3) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- 4) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa el apoyo de sostenimiento mensual. (Antes retribución que se dominaba salario) que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica (antes se llamaba productiva) será equivalente al setenta y cinco por ciento 75% de un salario mínimo legal Vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%) caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectivas y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que define el Gobierno Nacional.

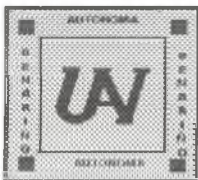
El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pónsul de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de la ley 789/2002, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato

5.- MODALIDADES ESPECIALES DE FORMACIÓN TÉCNICA, TECNOLÓGICA. PROFESIONAL Y TEÓRICO PRÁCTICA EMPRESARIAL.

Además de lo dispuesto en el artículo anterior se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes.

1) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1.992 y 115 de 1.994 o normas que le adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.

2) La realizada en las empresas por jóvenes que encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

3) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1.960.

4) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por eje. Auxiliares de Mecánica, Auxiliar de Cocina, Auxiliar de Electricista, Plomería, etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencias son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los extractos más pobres de la población que carecen de, o tienen bajo nivel de educación formal y experiencia.

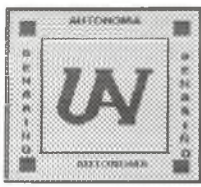
PARAGRAFO. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente Ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

6.- EL CONTRATO DE APRENDIZAJE DEBE CONTENER CUANDO MENOS LOS SIGUIENTES PUNTOS:

1. Nombre de la empresa o empleador.

2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.

3. Obligación del empleador, y aprendiz y derechos de éste y aquel (Art. 6 y 7, Ley 188 de 1959);



SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

4. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Artículo 7, Decreto 2375 de 1974);
5. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios;
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
7. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

7.- EMPRESAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES.

Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para oficios o ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeña.

El Empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener prácticamente universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

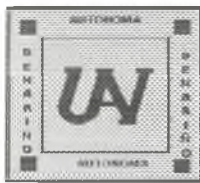
Empresa de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener aprendiz de formación del SENA.

8.- CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS.

La regional respectiva del SENA determinará el número de aprendices de las empresas así:

- 1.- Un aprendiz por cada veinte trabajadores y no adicional por fracción de (10).
- 2.- Empresas entre 15 y 20 trabajadores deben tener un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días para objetarla, en ningún caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. Al terminar el contrato de aprendizaje la empresa



CORPORACIÓN AUTONOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

debe reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

9.- MONETIZACION DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE.

Los obligados a tener una cuota de aprendizaje pueden cumplirla cancelando al SENA una suma mensual Equivalente al 5% del total de trabajadores dependientes multiplicado por un salario mínimo legal Mensual Vigente.

En caso que la amortización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

10.- SELECCIÓN DE APRENDICES.

La empresa obligada selecciona los oficios y ocupaciones y las modalidades y "Los postulantes", de acuerdo con sus perfiles y requerimientos.

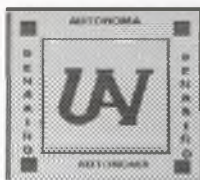
La empresa puede acudir a los listados de preselección de aprendices elaborada por el SENA.

No se puede contratar como aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas mediante contrato de trabajo.

11.- LISTADO DE OFICIOS MATERIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupacionales que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica – Profesional, tecnológica o profesional, Universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen , reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El SENA Publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que pueda ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución. La Etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios



podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

12.- ENTIDADES DE FORMACION.

La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades.

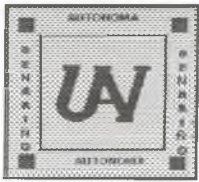
- 1.- Servicio Nacional de aprendizaje SENA
- 2.- Instituciones Educativas debidamente reconocidas por el Estado se le dará prelación al SENA en los programas acreditados que brinde la entidad.
- 3.- Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.
- 4.- Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del consejo directivo del SENA.

Para efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecidos especializados o instituciones educativas reconocidos que complementen, modifiquen o adicione.

13. RECONOCIMIENTO PARA EFECTOS DE LA FORMACION PROFESIONAL IMPARTIDA DIRECTAMENTE POR LA EMPRESA.

Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del SENA para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

- 1.- Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
- 2.- Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
- 3.- Garantizar directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen la adecuada implementación.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud. En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización. Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1.994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

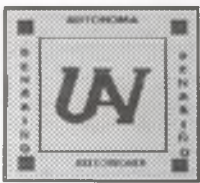
Las empresas que reciban autorización por parte del SENA para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el cincuenta por ciento (50%) del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

14. DISTRIBUCION DEL TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA.

La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz, y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el Director General de esta institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral. En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

1.- Los primeros tres (3) meses se presume como periodo de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2.- Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

CAPITULO IV

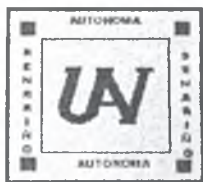
PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 15. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C. S. T.).

ARTICULO 16. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral primero C. S. T.).

ARTICULO 17. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato sin excederse de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTICULO 18. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C. S. T.).



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO V
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 19. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Art. 6, C. S.T.).

Los trabajadores accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: de las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de auxilio monetario por enfermedad no profesional, de calzado y vestido de labor, de gastos de entierro, del auxilio de cesantía, del seguro de vida y de la prima de servicios.

Si se trata de contratos de trabajo celebrados a termino fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho a todas las prestaciones de orden legal, así como a prima de servicios y vacaciones en forma proporcional al tiempo de servicios cualquiera que sea la duración mínima del contrato.

CAPITULO VI
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 20. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Institución se estipula en el contrato individual de trabajo de acuerdo a las condiciones de la labor a desarrollar.

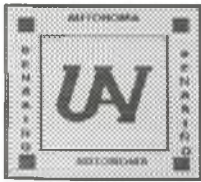
LUNES A SABADO: 8:00 a.m. a 12:00 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

LUNES A SABADO: 9:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 3:00 a 7:00 p.m.

PARAGRAFO 1. Los días laborales son: lunes, martes, miércoles, jueves, viernes y sábado.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de Quince (15) minutos de descanso dentro de las jornadas, entre la mediación de dicho horario.

PARAGRAFO 2. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) , trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (Artículo 21, Ley 50/90).



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



PARAGRAFO 3. JORNADA ESPECIAL. En las Empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20 literal c Ley 50 de 1990).

PARAGRAFO 4. Cuando la naturaleza de la o las labores realizadas por la empresa no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de Cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana (Art. 65, C.S. del T.

También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este artículo, en aquellas empresas que se desarrollen labores que, por razones de su misma naturaleza, necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana Artículo 166 del C. S. del T.

Para implantar los horarios especiales de trabajo señalados en los dos numerales anteriores, lo mismo que la jornada especial contemplada en el parágrafo tercero de éste artículo es absolutamente necesaria la aprobación administrativa del Reglamento Interno de Trabajo.

CAPÍTULO VII

TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO - HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 21. Trabajo diurno **ORDINARIO** es el comprendido entre las



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



6:00 a.m. y las 10:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 22. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Art. 159, CS. T).

ARTÍCULO 23. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S del T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección social, o de una autoridad delegada por éste. (Art. primero, Decreto 13 de 1967).

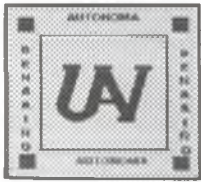
ARTICULO 24. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, EL REALIZADO ENTRE LAS 10 PM Y 6 AM. por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 Ley 50 de 1990).

ARTICULO 25. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente

PARAGRAFO 1. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente (artículo 134 Ordinal 2, C. S. del T).

PARAGRAFO 2. La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 26. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, ordinarias o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplié por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras (Artículo 22 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII

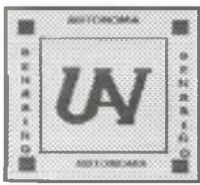
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 27. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1. de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladará al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



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

ARTICULO 28 TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. REMUNERACION.

- 1.- El trabajo en domingo y festivo se remunerará con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre salario ordinario en proporción a las horas laboradas
- 2.- Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
- 3.- Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

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

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

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

ARTICULO 29 AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL Cuando se trate 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 esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185 del C. S. del T.).

ARTICULO 30. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 27 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, ley 50 de 1990)



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 31. Cuando por motivo de fiesta no determinadas por la ley 51 del 22 de diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, esta obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No esta obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C. S. del T)

CAPITULO IX

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 32. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1 C. S. del T.)

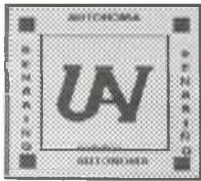
ARTICULO 33. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa o más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador quince (15) días de anticipación la fecha en que concederá las vacaciones (artículo 187 C. S. del T.).

ARTICULO 34. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 C. S. del T.)

ARTICULO 35. COMPENSACION – EN DINERO DE VACACIONES. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de tres (3) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Art. 189 C. S. del T). Ley 789 de 2002, Art. 27).

ARTICULO 36 En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por los menos de 6 días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

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

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

ARTICULO 37. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirá 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 conceden.

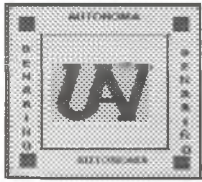
ARTÍCULO 38 Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotarán la fecha de ingreso de cada trabajador. Fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, Artículo 5).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 39. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Art. 187, C. S. del T.).

ARTÍCULO 40. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Art. 188 C. S. del T.).

ARTÍCULO 41. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a tres (3) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 42. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

CAPITULO X

PERMISOS

ARTICULO 43. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento, la concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (Numeral 6 Art. 57 C. S. del T.).

CAPITULO XI

SALARIOS MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN

ARTICULO 44. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el 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 el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 45. Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por período mayores (artículo 133, C. S del .T.).

ARTICULO 46. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. (Art. 138, numeral primero, C. S. del T). La Institución pagará el sueldo a sus trabajadores por mes vencido.

ARTICULO 47. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Art. 134, C. S. del T.).

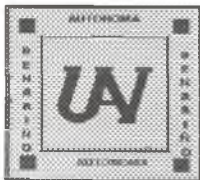
CAPITULO XII

**SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PRIMEROS
AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE
LABORES EN ORDEN LA MAYOR HIGIENE, Y REGURALIDAD Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO**

ARTICULO 48. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e Higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 49. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el I.S.S., E.P.S., ARP, a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 50. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

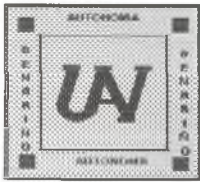
ARTICULO 51. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos.

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.

ARTICULO 52. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO. 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 de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 53. En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la E.P.S. Y LA A.R.P.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



ARTICULO 54. La empresa no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTICULO 55. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

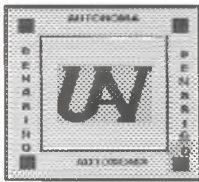
ARTICULO 56. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de la Protección Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si lo hubiere, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

ARTICULO 57. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social. Y las demás que con tal fin se establezcan.

De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, 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.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

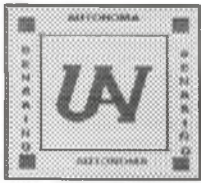
CAPITULO XIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 58. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1) Respeto y subordinación a los superiores.
- 2) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 3) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 4) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- 5) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 6) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7) Ser verídico en todo caso.
- 8) 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 en general.
- 9) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo y
- 10). Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, parágrafo C. S. T.).



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO XIV

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 59. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente:

REPRESENTANTE LEGAL O RECTOR
VICERECTOR ADMINISTRATIVO Y VICERECTOR ACADEMICO
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
PERSONAL SERVICIOS GENERALES

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

EL REPRESENTANTE LEGAL O RECTOR Y/O VICERECTOR ADMINISTRATIVO.

CAPITULO XV

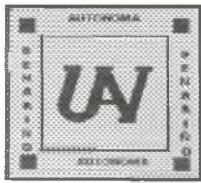
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 60. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C. S. T.).

ARTICULO 61. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- 1) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2) Trabajos o temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.



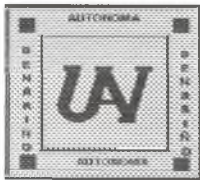
CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



- 3) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- 4) Trabajos donde el menor de edad está expuestos a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- 5) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- 6) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 7) Trabajos submarinos.
- 8) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 9) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables.
- 10) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- 11) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- 12) Trabajos en máquina esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- 13) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y empresa pesada de metales.
- 14) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- 15) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- 16) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

- 17) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclados de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
- 18) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- 19) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- 20) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
- 21) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
- 22) Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- 23) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artes 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989).



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



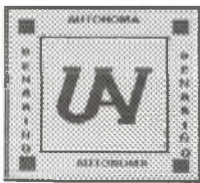
Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 62. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 32 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.

10. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.

11. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.

12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

13. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada por el Embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

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

16. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 C. S. del T.).



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

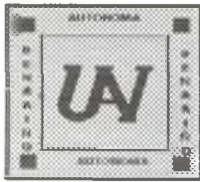
SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



ARTICULO 63. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenas e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no opta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en la oficina de Personal su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Institución (artículo 58, C. S del .T.).
9. Comunicar a la oficina de Personal, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la Institución pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.

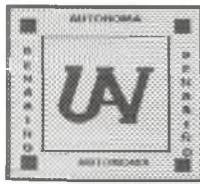


CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

10. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
11. Reportarse a su Jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
12. Portar el carné de identificación que otorga la Institución y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Institución por razones de cualquier control.
13. Someterse a los controles y medidas indicados por la Institución, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
14. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Institución, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar.
15. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Institución o sus representantes.
16. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la Institución.
17. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Institución por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
18. Evitar que personas extrañas a la Institución utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores.
19. Para aquellos trabajadores a quienes la Institución suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
20. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
21. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la Institución al trabajador en los Estatutos, Manuales de funciones, cartas o circulares.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

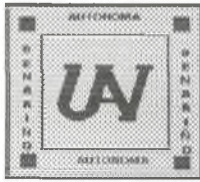


SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 64. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS DIRECTIVOS, VICE- RECTORES Y DECANOS, QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN ÁREAS DOCENTES O ADMINISTRATIVAS.

Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores son obligaciones para estas personas las siguientes:

1. La obediencia y especial fidelidad para con la Institución.
2. Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la Institución en la calidad y cantidad por ella exigidas.
3. Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la Institución.
4. Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
5. Informar y consultar a sus superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
6. Prestar plena colaboración al Departamento de Personal de la Institución para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo del personal a su cargo.
7. Dar buen ejemplo con su propia conducta.
8. Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los trabajadores utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por la Institución.
9. Formular sugerencias que subsanen los procedimientos administrativos o académicos que se encuentren resueltos o aquellas que indiquen la manera como pueden cambiarse esos mismos procedimientos a fin de ser más ágiles y que se ajusten a la realidad institucional.
10. Informar oportunamente y por escrito, al Departamento de Personal, sobre las faltas cometidas por cualquier trabajador a su cargo, a fin de que previo el procedimiento establecido en la Ley o normas del presente Reglamento de Trabajo,



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.

11. Las demás que se deducen del carácter que todo Directivo, Jefe de Departamento o Sección o supervisor tiene como empleado de dirección, mando y confianza dentro de la Institución.

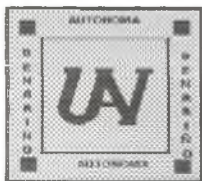
ARTÍCULO 65. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS PROFESORES:

1. Dictar sus cátedras en el horario establecido.
2. Observar, en sus relaciones con la Institución y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación humanística e intelectual de la Corporación Autónoma de Nariño y en todo caso, las consagradas en el Reglamento estudiantil.
3. Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos de prueba.
4. Guardar, en el método de evaluación, el equilibrio aconsejable que confronte la severidad académica con la rectitud en la calificación de los alumnos.
5. Procurar, en guarda de los postulados éticos de la Institución, abstenerse de solicitar o recibir préstamos o dádivas de los educandos.
6. Entregar, tanto a la Institución como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas de cada facultad.

ARTÍCULO 66. OBLIGACIONES DE LOS VIGILANTES Y CELADORES

Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales de los vigilantes o celadores, las siguientes.

1. Ser rigurosamente estricto en el cumplimiento de los turnos y horario de trabajo.
2. Usar en la forma indicada por la Institución los uniformes y elementos propios del oficio, sin usar ni lo uno ni lo otro fuera de la Institución.
3. Permanecer alerta y en perfectas condiciones físicas siempre y en todo momento para la vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de la Institución, y



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

mantenerse siempre en el puesto asignado. Entregar el turno respectivo previa anotación de las novedades ocurridas.

4. Cumplir estrictamente las instrucciones generales y especiales de sus jefes, para el control del acceso, para registro de personas y de objetos, para exigencia de documentos de identidad, para la realización de requisas y para las demás actividades de su oficio.

5. Informar sin falta a sus jefes y a la Institución, sobre hechos u omisiones de cualquier persona, si ello tiene alguna relación con la seguridad y buena marcha de la misma institución.

6. Prestar plena cooperación a la Institución y a sus jefes para todo lo referente a seguridad de ella.

7. Verificar al tiempo de iniciar sus labores y cuando el turno se cumpla, que la Institución se encuentra con la debida seguridad.

9. Avisar a la policía y a sus superiores, inmediatamente se entere de cualquier irregularidad, presencia de personas extrañas y sospechosas, comisión de cualquier atentado o delito contra la propiedad, las personas, etc., sin descuidar por ello su labor, conjurando personalmente o con la ayuda de sus compañeros el peligro, dando la voz de alarma inmediatamente.

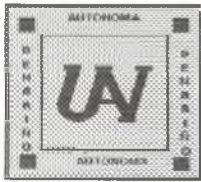
10. Todas las demás que se deriven del carácter que tiene todo vigilante o celador como empleado de especial confianza dentro de la institución.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 67. SE PROHIBE A LA EMPRESA:

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 estos para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 151 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley 10 autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del 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.

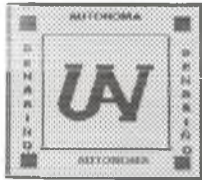
5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6). Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7). Hacer o permitir todo género 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 del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.

9). Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido



**CORPORACION AUTONOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

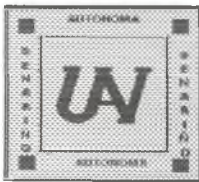
colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10). Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11). Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 65. SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer del establecimiento útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C. S. del T.).



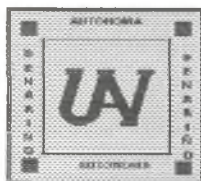
**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



9. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
10. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
11. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, los instrumentos, equipos y materiales de la Institución.
12. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Institución.
13. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al Jefe inmediato y sin autorización expresa de éste.
14. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
15. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor (celador).
16. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en locales o predios de la Institución sin previo permiso de la misma, aún cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
17. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la Institución.
18. Pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin orden o autorización de su superior.
19. Fumar en los sitios prohibidos por la Institución o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
20. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Institución, sin autorización expresa de ésta.
21. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

22. Sacar de la Institución paquetes u objetos similares sin ser revisados por los vigilantes o personas encargadas de hacerlo.

23. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Institución o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.

24. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.

25. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.

NOTA: Las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos precedentes, son aquellas establecidas por el legislador para empleadores y trabajadores en las siguientes normas, principalmente: Artículos 57, 58, 59, y 60 del C. S. del T.

Excepcionalmente, y para el cabal cumplimiento de las actividades propias desarrolladas por cada empresa.

CAPITULO XVII

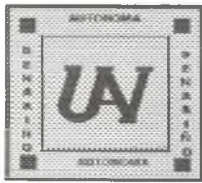
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 66. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C. S. T.).

ARTICULO 67. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias así:

1) 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, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

2) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

3) 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 hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

4) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARAGRAFO. 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.

ARTICULO 68. CONSTITUYEN FALTAS GRAVES:

1) El retardo hasta de QUINCE (15) en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

2) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

4) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

NOTA: La escala de faltas y sanciones sugeridas se realizo siguiendo los lineamientos fijados por el artículo 111 del C. S. del T. Cualquier modificación al respecto, deberá tener en cuenta, por lo tanto, lo siguiente:

1) Las multas que se prevean, sólo pueden imponerse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

- 2) Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, esta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez ni de dos meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.
- 3) En ningún caso, las sanciones disciplinarias podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de dignidad del trabajador.
- 4) La tipificación de faltas graves o leves, pueden realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben "El honor, la dignidad, y los derechos mínimos de los trabajadores" Artículo 1, Ordinal b) Ley 50 de 1.990.

CAPITULO XVIII

**PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE
APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

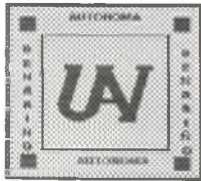
ARTÍCULO 69. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C. S. del T.).

Con todo si el hecho investigado constituye falta grave o se encuentra contemplado entre las cláusulas previstas en el artículo 7º literal A del decreto 2351 de 1965, el empleador podrá disponer de conformidad sin necesidad de investigaciones previas o diligencias de descargos pues es como lo dispone la ley.

En el reglamento no se contempla como sanción disciplinaria la terminación unilateral de contrato de trabajo.

Para imponer una sanción disciplinaria el trabajador inculpado deberá ser oído en descargos, en presencia de los representantes del sindicato y si fuere sindicalizado o de dos compañeros de trabajo si no le fuere: una vez rendidos los descargos del caso y practicadas las pruebas de rigor de todo lo cual se dejará constancia en un acta que deberán firmar los que concurren al acto, la persona con facultades disciplinarias deberá resolver en justicia y de acuerdo con los principios de la equidad ateniéndose a las pruebas.

ARTICULO 70. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 C. S. del T.).



**CORPORACIÓN AUTONOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

CAPÍTULO XIX

**RECLAMOS PERSONAS ANTE QUIENES DEBE
PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

ARTÍCULO 71. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: REPRESENTANTE LEGAL O RECTOR y/o VICERECTOR ADMINISTRATIVO.

ARTÍCULO 72. 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.

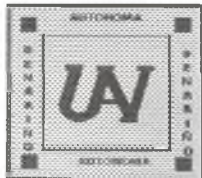
CAPITULO XX

**JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE
TRABAJO.**

ARTICULO 73. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1.965 a saber:

POR PARTE DEL EMPLEADOR.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la certificación de certificados falsos para su admisión, o tendientes a obtener un provecho ilícito, o indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o graves disciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave o de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios jefes de taller vigilantes o celadores.
4. Todo daño material que sea causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materia prima, 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.

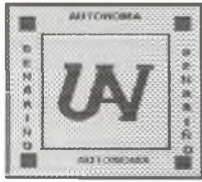


**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

5. Todo acto inmoral todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador comete en el taller establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.
6. cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador , de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo de trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales contratos individuales o en el presente reglamento .
7. La detención preventiva del trabajador por mas de treinta 30 días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de causa de la sanción sea suficiente por si misma, para justificar la extensión del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas cuando no se corrijan en un plazo razonando a pesar del requerimiento del patrono, para dar aplicación a esta causa de acuerdo al articulo 20 del decreto 1373 de 1.966, el patrono requiera previamente al trabajador dos veces cuando menos, por escrito mediando entre unos y otros aviso, un lapso no inferior de ocho 8 días. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono, aun considera que subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador presentara a este un cuadro cooperativo de rendimiento promedio a este un cuadro cooperativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos del trabajador pueda presentar sus descargos, por escrito dentro de los 8 días siguientes, si el patrono no quedare conforme con saber por escrito dentro de los ocho días siguientes.
10. La sistemática inexecución sin razones validas por parte del trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
11. La reenumeración sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el medico del patrono o por las autoridades para evitar las enfermedades o accidentes.
12. La ineptitud para realizar las labores encomendadas.
13. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la Empresa. Esta sucursal solo procederá cuando se trate de la pensión



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

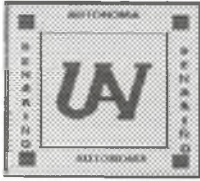


de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, esta sucursal solo procederá cuando se trate de la pensión de acuerdo a la ley, la convención el pacto colectivo o el laudo arbitral.

14. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad, lesión que lo incapacite para el trabajo cuya curación no haya sido posible durante 180 días, el despido por esta causa no podrá efectuarse sino después de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones legales y convencionales derivadas en la enfermedad en caso de los numerales 9 y 25 de este artículo el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días.

POR PARTE DEL TRABAJADOR

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono respecto de las condiciones del trabajador.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio por los parientes, representantes, dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador que el trabajador no pueda proveer al celebrar el contrato y que el patrono no se allana a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la presentación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones validas por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono sin razones validas de la prestación de un servicio distinto en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con los artículos 57 y 59 del código sustantivo del trabajo



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o el presente reglamento.

PARAGRAFO. La parte que termine unilateralmente el contrato debe manifestar a la otra en el momento de la extensión la causa o motivo de esa determinación, posteriormente no puede alegarse validamente causales o motivos distintos.

ARTICULO 74. Fuera de las anteriores, son también justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del patrono.

- 1) El retardo hasta 15 minutos en la hora de entrada, sin causas suficientes por sexta vez.
- 2) La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, o en el turno correspondiente sin excusas suficientes por tercera vez.
- 3) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez.
- 4) La falta total del trabajador a sus labores durante el día excusa suficiente por tercera vez.

CAPITULO XXI

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 75. 1) En todo contrato va impresa 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.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización a los términos que a continuación se señalan.

3. **EN LOS CONTRATOS A TERMINO FIJO:** El valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el del lapso determinado por la duración de la obra a la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

4. EN LOS CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO: La Indemnización se pagará de la siguiente manera:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales.

1.- Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un (1) año.

2.- Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) Salarios mínimos legales mensuales.

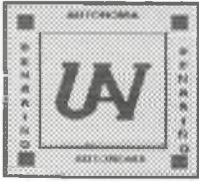
1.- Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2.- Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales del salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1, anterior, por cada uno de los de servicios subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO TRANSITORIO: Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente Ley. Tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6 de la Ley 50 de 1.990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1.991.

INDEMNIZACION LEY 50 DE 1.990. Se pagará así: Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año cualquiera que sea el capital de la empresa.

1.- Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagará quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



(45) básicos del literal (1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción

2.- Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal (1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

3.- Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal (1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la ley 50 de 1.990 tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5 del artículo 8 del Decreto Ley 2351 de 1.965, salvo que el trabajador manifieste por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

Parágrafo 2. Ley 789 de 2002, elimina para los contratos a término fijo e indefinido el PREAVISO de 30 días que debía dar al trabajador al empleador en caso de renuncia intempestiva y la posibilidad de descuento de las prestaciones sociales, para efectos del depósito judicial patronal hasta que la justicia decidiera.

Por tanto, si el empleado quisiera retirarse de la empresa informará por escrito al empleador y no se le retendrá ni se le descontará por ese hecho suma alguna de su salario.

No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en el artículo anterior, si las partes acuerden restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

ARTICULO 76. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO. (Artículo 29 de la ley 789 de Diciembre 27 de 2002):

1.- **SI A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.** El empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2.- Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y en su defecto, ante la primera autoridad política competente del lugar, la suma que confiesen deber, mientras la justicia de trabajo decide controversia.

PARAGRAFO 1. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del C. S. del T. El empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y Parafiscales, sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato. Adjuntándolo los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PARAGRAFO 2. Lo dispuesto en el inciso 1 de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el Art. 65 del C. S. del T.

CAPITULO XXII

DESPIDOS EN CASOS ESPECIALES

ARTICULO 77. Cuando la empresa considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores ya sea parcialmente o totalmente en forma transitoria o definitiva, por cualquier causa deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la que se explicará los motivos y acompañará las correspondientes justificaciones según el caso.



CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R



SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 78. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previsto en los artículos 51 y 466 del C.S. del T. la empresa de inmediato aviso al Inspector de Trabajo correspondiente a fin de que compruebe esa situación.

PARAGRAFO. Los casos previstos en los artículos de este capítulo se tramitarán con arreglo a lo dispuesto por los artículos 66 y 67 de la ley 50 de 1.990.

CAPÍTULO XXIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 79. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Art. 120 CS del T.)

CAPITULO XXIV

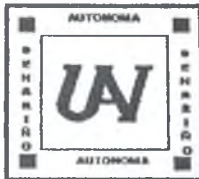
VIGENCIA

ARTICULO 80. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C. S. del T.).

CAPÍTULO XXV

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 81. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de ésta fecha, haya tenido la empresa.



**CORPORACIÓN AUTÓNOMA DE NARIÑO
A U N A R**



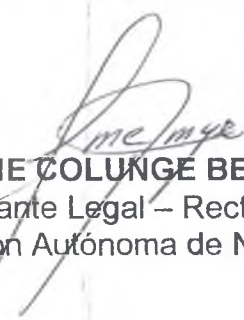
**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

CAPITULO XXVI

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 82. 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. del T.).

San Juan de Pasto, Febrero 1 de 2005.
Calle 19 No. 27-80 Centro.


TITO JAIME COLUNGE BENAVIDES
Representante Legal – Rector
Corporación Autónoma de Nariño