

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERIA DE PETRÓLEOS

Reglamento Interno de Trabajo

Contenido

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO II	4
CONDICIONES DE ADMISIÓN	4
CAPÍTULO III	6
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS	6
CAPÍTULO IV	7
HORARIO DE TRABAJO	7
CAPÍTULO V	7
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	7
CAPÍTULO VI	8
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	8
CAPÍTULO VII	16
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.	16
CAPITULO VIII	17
SERVICIOMEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	17
CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN	20
CAPÍTULO X	21
ORDEN JERÁRQUICO	21
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS	21
CAPÍTULO XII	22
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL CPIP Y LOS TRABAJADORES	22
CAPÍTULO XIII	27
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	27
CAPÍTULO XIV	30
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	30

CAPÍTULO XV LEY 1010 DE 2006.....	30
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN	30
CAPÍTULO XVII.....	33
PUBLICACIONES	33
CAPÍTULO XVIII	33
VIGENCIA	33
CAPÍTULO XIX	33
DISPOSICIONES FINALES	33
CAPÍTULO XX.....	33
CLÁUSULAS INEFICACES.....	33

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por el CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERIA DE PETROLEOS NIT: 860.532.782, domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C. y a sus disposiciones quedan sometidas tanto el CPIP 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.

PARAGRAFO 1. La junta directiva es el órgano encargado de expedir el presente reglamento.

PARAGRAFO 2. El presente reglamento regula las relaciones laborales del CPIP, haciendo referencia a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante C.S.T.).

PARAGRAFO 3. Este Reglamento interno de trabajo no se debe confundir con el Reglamento interno del CPIP, que regula la funcionalidad de la entidad.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en el Consejo Profesional debe hacer llegar para su contratación, su hoja de vida a las instalaciones del Consejo Profesional acompañada de los siguientes documentos:

- Fotocopia legible de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- Autorización escrita del Ministerio del Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- Certificado de estudios realizados o en curso.
- Exámenes médicos ocupacionales de ingreso.

e) Certificado de antecedentes judiciales, fiscales y disciplinarios expedidos el día de la contratación.

f) Todos los demás documentos que el empleador considere necesarios para admitir al aspirante, siempre y cuando su exigencia no contravenga las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO: El empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Protección Social) y el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), y la Libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

ARTÍCULO 3: A partir de la promulgación de este reglamento, todos los trabajadores al momento de su vinculación y durante la vigencia de su relación laboral tienen la obligación de poner en conocimiento del Consejo Profesional de manera formal y por escrito si tienen parientes, vinculados con el Consejo Profesional, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente.

La omisión por parte de los trabajadores a la obligación mencionada constituye falta grave en los términos del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., lo cual podrá dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador. Para evitar cualquier clase de conflicto de intereses, está prohibida la vinculación y permanencia de una o varias personas que tengan parientes, vinculados laboralmente con el Consejo Profesional, que se encuentren hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, u ostente la calidad de cónyuge o compañero permanente, salvo que la Junta Directiva, por solicitud del Director Ejecutivo, autorice dicha vinculación, según conveniencia del Consejo Profesional, siempre y cuando no exista conflicto de intereses.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 4. El Consejo Profesional una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte del Consejo Profesional, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

PARÁGRAFO: 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.).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso y sin indemnización alguna, 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.).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Se consideran trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales del Consejo Profesional. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de ley (artículo sexto, C.S.T.).

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. De conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, los horarios de los trabajadores del Consejo Profesional se fijarán respetando siempre la duración máxima de la jornada ordinaria de cuarenta y dos (42) horas semanales.

CAPÍTULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. De conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, se establece que el Trabajo diurno y nocturno será reglamentado así: 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.). En el caso del Consejo Profesional se considerarán como horas extra las que excedan de la jornada ordinaria de 40 horas a la semana.

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

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

ARTÍCULO 13. El Consejo Profesional no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este Reglamento.

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

CAPÍTULO VI

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

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

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

1. El trabajo en domingos y festivos, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

ARTÍCULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas.

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

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios continuos durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 18. La época de vacaciones debe ser señalada por el CPIP 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 (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 20. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones (Ley 1429 de 2010). Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T., modificado por el Artículo 20 de la Ley 1429 de 2010).

ARTÍCULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis

(6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

ARTÍCULO 22. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden (artículo 192 C.S.T.).

ARTÍCULO 23. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 1967, artículo quinto).

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

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 24. El CPIP 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 al CPIP y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del CPIP. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

PERMISOS OBLIGATORIOS: El CPIP, concederá a sus trabajadores los siguientes permisos obligatorios:

1. Para casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
2. Para concurrir a los servicios médicos correspondientes (citas, consultas médicas, odontológicas y tratamientos médicos).
3. Para el ejercicio del sufragio.
4. En caso de sepelio de compañeros.

PARÁGRAFO 1. PERMISOS POR GRAVE CALAMIDAD DOMÉSTICA: La oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. La duración de este permiso no será superior a tres (3) días.

PARÁGRAFO 2. PERMISOS PARA CONCURRIR A CITAS MÉDICAS: El CPIP concederá a sus trabajadores permisos para asistir a las citas médicas establecidas por la administradora de salud a la que se encuentren afiliados. El trabajador deberá adjuntar los documentos que soporten su solicitud en forma previa a su otorgamiento y/o con posterioridad a su concesión. El permiso para concurrir a citas médicas será autorizado por el jefe inmediato

LICENCIA POR LUTO: El CPIP concederá a sus trabajadores en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles. El trabajador deberá presentarse ante Talento Humano, dentro de los treinta (30) días siguientes a la ocurrencia del hecho; y adjuntar:

1. Copia del Registro Civil de Defunción expedido por la autoridad competente.
2. El parentesco por consanguinidad, se establecerá con la copia del registro civil en donde se constate la relación vinculante entre el trabajador y el difunto.
3. La relación conyugal se acreditará con la copia del registro civil de matrimonio.
4. Si se trata de compañera o compañero permanente, el trabajador demostrará la unión marital de hecho, mediante acta de conciliación, escritura pública, providencia judicial, y a falta de las anteriores, mediante declaración de la relación de convivencia de conformidad con la normatividad vigente.
5. El parentesco civil, se documentará con la copia del registro civil donde conste el parentesco con el adoptado.

LICENCIA POR MATRIMONIO: En caso de matrimonio del trabajador, El CPIP concederá una licencia remunerada por tres (3) días hábiles; y deberá ser acordado con el jefe inmediato y comunicado a Talento Humano.

LICENCIAS DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

REQUISITOS PARA SU OTORGAMIENTO: Para los efectos de la licencia de que trata el párrafo precedente, la trabajadora deberá presentar ante Talento Humano un certificado médico, en el cual conste:

1. El estado de embarazo de la trabajadora.
2. La indicación del día probable del parto.
3. La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos (2) semanas antes del parto.

LICENCIA DE MATERNIDAD PARA MADRES DE NIÑOS PREMATUROS: La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas establecidas en la ley. **PARÁGRAFO:** Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

LICENCIA DE MATERNIDAD PREPARTO: Será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de dos (2) semanas y, de dieciséis (16) postparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

LICENCIA DE MATERNIDAD POSPARTO: Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica. **PARÁGRAFO 1.** De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. **PARÁGRAFO 2.** Esta licencia es incompatible con la calamidad doméstica, y en caso de haberse solicitado,

dichos días se descontarán de la misma. **ARTÍCULO 50. LICENCIA DE PATERNIDAD:** El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada, sin contar sábados ni domingos. **ARTÍCULO 51. LICENCIA POR PARTO FALLIDO O ABORTO:** La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. **ARTÍCULO 52. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA:** Durante los primeros seis meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la jornada laboral, a dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, o uno de una (1) hora, para amamantar al menor. El número de descansos o su tiempo de duración, podrá ampliarse por recomendación médica, expedida por la entidad administradora de seguridad social correspondiente. El descanso de que trata el presente artículo será acordado con el jefe inmediato y comunicado a Talento Humano.

LICENCIA DE PATERNIDAD: El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada, sin contar sábados ni domingos.

LICENCIA POR PARTO FALLIDO O ABORTO: La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA: Durante los primeros seis meses de edad del hijo de una trabajadora, ésta tiene derecho dentro de la jornada laboral, a dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, o uno de una (1) hora, para amamantar al menor. El número de descansos o su tiempo de duración, podrá ampliarse por recomendación médica, expedida por la entidad administradora de seguridad social correspondiente. El descanso de que trata el presente artículo será acordado con el jefe inmediato y comunicado a Talento Humano.

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y los requisitos dispuestos en la normatividad vigente. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida, se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida, se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia, previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales, serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo, entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia, salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia, por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual, se deberá presentar a la EPS, a más tardar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado, explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días, contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual, debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer o una constancia del nacimiento del menor. b) La indicación del día probable del parto o la fecha del nacimiento del menor. c) La indicación del día desde, el cual, empezarían las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

No podrán optar por la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años, por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la

familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria", de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione. Parágrafo sexto-

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo, correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial, se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia, previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no se podrán interrumpir y retomar posteriormente; deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre la entidad y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en la normatividad vigente. Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual, se deberá presentar a la EPS, a más tardar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.
 2. Debe existir mutuo acuerdo entre la entidad y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: a) El estado de embarazo de la mujer o constancia del nacimiento; b) La indicación del día probable del parto o indicación de fecha del parto y c) La indicación del día desde, el cual, empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo, se deberá consultar con el empleador, a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación. La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

VENCIMIENTO DE LAS LICENCIAS Y/O PERMISOS: Vencidas las licencias y/o permisos de que trata el presente capítulo, el (la) trabajador (a) debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, de lo contrario incurrirá en abandono del cargo.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, 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 (salario integral), valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

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

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERÍODOS DE PAGO: Salvo convenio por escrito, el pago de salarios se realizará de forma quincenal.

ARTÍCULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII

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

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

ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual

hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiére 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 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena el CPIP 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 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene el CPIP para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

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

ARTICULO 34. En caso de accidente de trabajo, el Director Ejecutivo ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L. Además, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, según las recomendaciones de la investigación del accidente de trabajo, en los términos establecidos en la Resolución 1401 de 2007.

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

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

PARÁGRAFO: El CPIP no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues 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.

En caso de accidente laboral grave y/o mortal, el CPIP tendrá la obligación de reportar a la respectiva ARL o EPS. (Artículo 2.2.4.1.7 de Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 2851 de 2015).

ARTICULO 36. El CPIP y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida (artículo 61 Decreto 1295 de 1994 y artículos 8, 30 de la Ley 1562 de 2012).

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en el CPIP, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad (artículo 62 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el empleador como los trabajadores, se someterán a las normas sobre riesgos

laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás disposiciones legales que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, a la Ley 776 de 2002, a la Ley 1562 de 2012 y a los Decretos 1072 de 2015 y 052 de 2017, así como a las demás normas que sobre el Sistema General de Riesgos Laborales se expidan o sean concordantes.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) De acuerdo con la naturaleza del CPIP, todos sus trabajadores deben propender por un trato impecable con los estudiantes en los cuales se respete: la igualdad, dignidad y la no discriminación.
- b) Respetar y brindar subordinación a los superiores. Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del CPIP
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y del CPIP.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe, el área de Salud y Seguridad en el Trabajo, u oficinas especializadas, como las de sistemas para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde se le ha asignado para desempeñar sus labores.
- j) Asistir a cursos, seminarios, talleres y demás actividades de formación o recreación a la cual el CPIP envíe en comisión o capacitación.
- k) Ser verídico en todo caso.
- l) Utilizar adecuadamente las herramientas de correo electrónico y/o el acceso a

Internet facilitadas por el CPIP, conforme a los manuales y direccionamientos que específicamente existen sobre este tema.

m) Revisar periódicamente y mantener activo su correo electrónico institucional, toda comunicación entre el CPIP y el trabajador podrá efectuarse mediante el correo electrónico institucional. El CPIP no atenderá ni contestará solicitudes que los trabajadores activos efectúen desde sus correos personales.

n) Acatar y respetar en su integridad todas las políticas establecidas por el CPIP, así como las demás normas y procedimientos internos del CPIP.

CAPÍTULO X

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en el CPIP es el siguiente:

La Junta Directiva del CPIP

El Presidente y en sus faltas temporales o absolutas el Vicepresidente

El Director Ejecutivo

El Secretario General

La Administradora Pública

El Líder Jurídico

El Líder de Trámites y Tecnología

Los practicantes y demás personal

CAPÍTULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

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

1. Está prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos (artículo 242, C.S.T.)

2. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de diez y ocho (18) años no pueden desempeñarse en trabajos subterráneos de las minas y en general realizar labores peligrosas insalubres o que requieran grandes esfuerzos (artículo 242,

C.S.T.).

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

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL CPIP Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
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 24 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en

que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en 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 de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

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

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

12. Afiliar y realizar en debida forma los aportes de sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.

13. Suministrarles a sus trabajadores cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en el CPIP (artículo 11 Ley 11 de 1984).

14. 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 (artículo 244 del Decreto Ley 2737 de 1989).

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta el CPIP o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al CPIP, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente al CPIP las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas del CPIP.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por los encargados o responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en, la Administradora de Riesgos Laborales, el médico de la empresa si lo hubiere o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes de trabajo o de enfermedades laborales.
9. Registrar en las oficinas y sistemas de información del CPIP su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).
10. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
11. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortés y eficiente a los usuarios del CPIP.
12. Utilizar en forma racional y sensata los elementos, herramientas o equipo de trabajo y demás recursos que el CPIP ponga a su disposición para el cumplimiento de las labores.
13. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por el CPIP.
14. Cumplir con las funciones propias de su cargo y en dependencia de la autoridad correspondiente.
15. Perfeccionar permanentemente sus conocimientos y su capacidad técnica y profesional para el ejercicio de su cargo.
16. Asistir puntualmente a su trabajo en los sitios señalados y cumplir con la dedicación de tiempo pactada en su contrato con el CPIP.
17. Participar en los grupos de trabajo que le sean designados y en los programas de inducción y capacitación que organice el CPIP.
18. Cumplir con las obligaciones generales contenidas en los Reglamentos del CPIP y las adicionales que le sean asignadas por la autoridad competente.
19. Cuidar y preservar los bienes del CPIP.
20. Cumplir con las directrices y la normatividad de protección de datos personales emanadas del CPIP, y realizar todas las actividades tendientes a garantizar la protección de los datos de los titulares que estén bajo su responsabilidad.
21. No comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, la información

incorporada en los sistemas de información del CPIP, así como los datos de carácter personal en ellos contenida.

22. Garantizar la confidencialidad de los datos personales que conozca con ocasión del ejercicio de sus funciones o con ocasión de la relación laboral, durante y después de finalizada su relación con el CPIP.

23. Autorizar de manera libre y voluntaria al CPIP para recopilar, utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general a dar tratamiento a la información personal que éste ha suministrado, de conformidad con lo dispuesto en la ley, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivos de propiedad del CPIP, para los fines internos que sean necesarios en el marco de la relación laboral entre las partes o para acceder a los beneficios que otorga el CPIP a sus empleados.

24. Garantizar que tiene la potestad legal y/o cuenta con la autorización para permitir a el CPIP el tratamiento de los datos personales de sus hijos menores y/o mayores de edad, de su cónyuge o compañero(a), o de los beneficiarios, que reposan en los documentos, bases de datos o sistemas de información del CPIP quedando está facultada para utilizar, transferir, transmitir, almacenar, consultar, procesar, y en general realizar tratamiento a dichos datos, con el fin de poder cumplir con las obligaciones propias de la relación laboral y/o para que sus familiares puedan acceder a los beneficios que el CPIP les otorga por tener tal calidad.

25. Con el fin de garantizar sus capacidades cognitivas y no causar ningún tipo de riesgo o perjuicio a el CPIP, cualquier trabajador deberá someterse a las pruebas de alcoholímetro de rutina o de oficio que sean ordenadas por sus superiores jerárquicos.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe al CPIP:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca el CPIP.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política o religiosa en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, ventas no autorizadas, colectas o suscripciones en los mismos sitios
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se vinculen con otros empleadores a las personas que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Cualquier tipo de violencia sexual entre trabajadores, también de los trabajadores hacia los usuarios del CPIP. La violencia sexual se entiende como todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona.
2. Sustraer del CPIP, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso del CPIP.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes. El CPIP determina y ratifica que para todos y cada uno de sus cargos, los trabajadores deben presentarse y encontrarse en pleno uso de sus facultades cognitivas, esta es una medida preventiva para que el trabajador no ocasione riesgos con él mismo, con los usuarios que atiende y con sus compañeros de trabajo.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del CPIP, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender

labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

7. Hacer colectas, ventas no autorizadas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

8. Efectuar o recibir préstamos de dinero entre cualquiera de los miembros del Consejo Profesional.

9. Realizar cualquier tipo de esquemas de captación de dinero como: cadenas, colectas, pirámides, etcétera o cualquier mecanismo de captación de dinero.

10. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no, a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

11. Usar los útiles o herramientas suministradas por el CPIP en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

12. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo.

13. Cualquier clase de comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones, y que a juicio del CPIP, ponga en entredicho la moralidad de la entidad su buen nombre, o que no corresponda a la delicadeza y pulcritud que deben caracterizar la actividad del Consejo y la conducta de sus agentes.

14. Llevar fuera de las oficinas del CPIP sin autorización previa, manuales, programas (software) y documentos de cualquier naturaleza de propiedad del CPIP, o prestarlos o fotocopiarlos si autorización.

15. Salir de las dependencias del CPIP en horas hábiles de trabajo sin previa autorización.

16. Tratar indebidamente o en forma descuidada o irrespetuosa a los usuarios, compañeros de trabajo y proveedores del CPIP.

17. Efectuar por cualquier medio: insinuaciones, intimidaciones y discriminaciones a los usuarios o invitaciones por fuera de la relación laboral.

PARÁGRAFO: El CPIP podrá reglamentar, adicionar o modificar los puntos señalados en normas, directrices o documentos específicos.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46. El CPIP no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas

en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T). Son ejemplos de faltas disciplinarias las siguientes:

1. Incumplimiento del horario de trabajo.
2. Ausencia injustificada al trabajo.
3. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o sustancias psicotrópicas.
4. No acatar las instrucciones o tareas impartidas por el superior jerárquico.
5. No desempeñar sus funciones de conformidad a los lineamientos establecidos.
8. Mal trato con los miembros de la comunidad.
9. Incurrir en las prohibiciones de este reglamento.
10. Robar o intentar robar bienes o recursos del CPIP o de cualquier miembro (compañeros, usuarios del CPIP).
11. Crear conflictos de intereses cuando se sostienen relaciones afectivas entre trabajadores del CPIP.
12. Hurto de bienes del CPIP, de empleados o terceros dentro de la oficina.

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

1. El retardo en la hora de entrada al CPIP, implica desde un llamado de atención por escrito hasta la suspensión del contrato de trabajo, que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
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 al CPIP, implica suspensión en el contrato de trabajo. Desde (1) un día de suspensión.
3. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones, directrices, recomendaciones y deberes legales, contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

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

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

1. El retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa válida para el CPIP que cause perjuicios de consideración.
2. La ausencia del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause un perjuicio al CPIP.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones, directrices, recomendaciones y deberes legales, contractuales o reglamentarias, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo y/o en el contrato de trabajo.

Lo estipulado en este artículo no impide que el CPIP evalúe cada caso particular y proceda de acuerdo a la evaluación previa a imponer la sanción pertinente o el despido justificado.

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

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

ARTÍCULO 49. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente.

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

ARTÍCULO 50. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.). Salvo los

llamados de atención y retroalimentaciones que aplique el Jefe directo.

CAPÍTULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 51. Los reclamos de los trabajadores para las cuestiones laborales se harán ante la persona que ocupe en cargo de Director Ejecutivo o Asesor Jurídico, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XV LEY 1010 DE 2006

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 52. Como mecanismos preventivos de conductas que constituyan acoso laboral se establecen los siguientes:

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

PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 53. El procedimiento contenido en este Reglamento debe surtirse en forma confidencial y conciliatoria y tendrá como objetivo principal el de prevenir o superar las conductas que pudiesen llegar a considerarse como actos de acoso laboral.

Conforme a lo anterior, todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los participantes dentro del mismo.

ARTÍCULO 54. El trabajador que se considere sujeto pasivo de una conducta que constituya acoso laboral, deberá informar de manera inmediata al Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos preventivos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada por el trabajador se manejará en forma confidencial y reservada y tan solo pretende dar inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO: Cuando una persona esté involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo y sea miembro del Comité de Convivencia Laboral o se designe para tales efectos, informará sobre la existencia de tal situación a su superior jerárquico para cumplir con los fines establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 55. En desarrollo del procedimiento anterior, el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos si lo considera necesario, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

ARTÍCULO 56. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia Laboral o quien se designe para tales efectos, podrá ordenar la ejecución o desarrollo de las correspondientes medidas preventivas, las cuales pretenderán el mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que pueden considerarse eventualmente como de acoso laboral.

CAPÍTULO XVI

DESARROLLO DE ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

ARTÍCULO 57. Teletrabajo: El CPIP podrá celebrar contratos de teletrabajo con

personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador estableciendo enlaces entre las partes por medio de cualquier medio de comunicación. En todo caso para su plena regulación se atenderán las disposiciones consagradas en la Ley 1221 de 2008.

ARTICULO 58. Los teletrabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados: a) Los elementos que se entreguen a los teletrabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos. b) Sólo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los teletrabajadores en desarrollo del contrato de trabajo. c) Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que el CPIP imparta para el uso adecuado de los equipos y programas. d) Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y programas para evitar daños. e) Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y programas que se entreguen a los teletrabajadores son intransferibles y de uso exclusivo de los teletrabajadores. f) Los teletrabajadores deberán mantener la confidencialidad y reserva de las contraseñas suministradas para el acceso a los equipos y programas.

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

PARÁGRAFO 1. Se prohíbe expresamente a todos los trabajadores: revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Institución a la cual hayan tenido acceso, o de la cual hayan tenido conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquier forma de lo estipulado en el presente artículo será considerado como falta grave de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 60. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales teletrabajo operará al interior del CPIP teniendo en cuenta lo establecido en el Sistema de Gestión

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

CAPÍTULO XVII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 61. El presente reglamento se publicará en la página web oficial del CPIP cartelera del CPIP en un lugar visible. Mediante circular interna deberá ponerse en conocimiento de los trabajadores el presente Reglamento de Interno de Trabajo.

CAPÍTULO XVIII

VIGENCIA

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

CAPÍTULO XIX

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 63. Desde la fecha de entrada en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el CPIP.

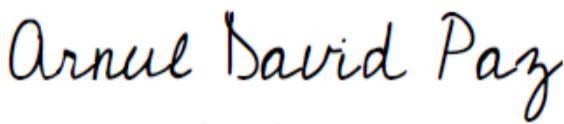
CAPÍTULO XX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 64. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al

trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Comuníquese y cúmplase.

	
CESAR AUGUSTO PATIÑO PRESIDENTE	ARNUL DAVID PAZ ARENGUREN SECRETARIO

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO
1	27 de septiembre del 2024	Articulo 08 (Horario de Trabajo)
1	27 de septiembre del 2024	Articulo 09 (Horas Extras y trabajo Nocturno)
1	27 de septiembre del 2024	Articulo 24 (Permisos y licencias)
1	27 de septiembre del 2024	Articulo 57 (Desarrollo de actividades No presenciales)
		Articulo 58 (Desarrollo de actividades No presenciales)
		Articulo 59 (Desarrollo de actividades No presenciales)
		Articulo 60 (Desarrollo de actividades No presenciales)