

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE ADIDA



ADIDA

ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA

**EL PRESENTE REGLAMENTO NO COBIJA A LOS
TRABAJADORES POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

ADIDA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

EL PRESENTE REGLAMENTO NO COBIJA A LOS TRABAJADORES POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS

CAPÍTULO I

**SOMETIMIENTO DE LA ASOCIACIÓN Y
TRABAJADORES**

Artículo 1. El presente es el reglamento Interno de trabajo prescrito por la **ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA**, en calidad de EMPLEADOR, domiciliado en Medellín, (calle 57 N° 42-70) y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la Asociación 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, sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2. Quien aspire a ingresar al servicio de la Asociación de Institutores de Antioquia debe hacer la solicitud por escrito con hoja de vida completa, donde adjunte referencias personales y de los últimos trabajos donde se haya desempeñado, al igual que el documento de identidad. Al ser contratado, la Junta Directiva, le asigna el lugar para los exámenes de ingreso.

Artículo 3. El proceso de selección estará a cargo de la Junta Directiva Central y antes de ser firmado el contrato por el Presidente de la Asociación, será asesorado con conceptos jurídicos y contables de los profesionales que tiene ADIDA por prestación de servicios.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 4. El empleador, una vez admitido el aspirante, acordará con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Institución, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 Código Sustantivo del Trabajo- 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 meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7 Ley 50/90).

Artículo 6. 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, el trabajador continuará al servicio de la Institución con consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a la Institución, 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 legales (Artículo. 80 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 7. Durante el período de prueba el trabajador recibirá inducción, la cual estará a cargo del presidente o su delegado, quien proporcionará la información pertinente sobre los criterios y políticas de la Asociación, normas de seguridad laboral, actividades a desempeñar y otras inherentes a la prestación del servicio.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES OCASIONALES O TRANSITORIOS

Artículo 8. No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Asociación, sino de meros trabajadores ocasionales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de dos meses, de índole distinta a las actividades de la Asociación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, y en cuanto a las prestaciones sociales, sólo les corresponde las que expresamente señale la ley. (Artículo.6 y 223, Inciso 2º Código Sustantivo del Trabajo).

ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 9. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores del empleador se cumplirá de la siguiente manera:

Lunes a Viernes

Mañana 8:00 am. a 12:00 m

Tarde 2:00 a p.m. 6:00 p.m

Sábado

8:00 am. a 12:00 m.

El personal de vigilancia será contratado con empresas especializadas en el ramo quienes serán los responsables de enviar el personal de vigilancia tanto en a la sede principal como en la sede la Juliana-San Jerónimo (la empresa contratada será la responsable de enviar y pagar el servicio). ADIDA le paga directamente a la empresa.

Artículo 10. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos horas y no pueda cumplirse la jornada de trabajo estipulada, las actividades suspendidas se cumplirán por fuera del horario de trabajo, sin que el servicio prestado por fuera de la jornada de trabajo implique trabajo suplementario o sobre-remuneración alguna.

Artículo 11. La interrupción de la jornada de trabajo por cualquiera de los trabajadores, sin justa causa, dará lugar a reponer el tiempo dejado de laborar en horas que no hagan parte de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la sanción disciplinaria a que haya lugar, garantizando el debido proceso.

ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA

CAPÍTULO VI

LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

Artículo 12. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y 6:00 p.m. Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y 6:00 a.m.

Artículo 13. Trabajo suplementario o de horas extras, es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso la que exceda de la máxima legal.

Artículo 14. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por empleador así: Si es diurno con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y si es nocturno con recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

(Artículo 168 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 15. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por el empleador, en su caso, con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno. (Artículo 168 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 16. El trabajo de horas extras, cuando las necesidades del empleador así lo requieran, debe ser autorizados por el presidente quién ejerce las funciones de jefe de Personal, según el artículo 35, literal l) de los estatutos de ADIDA (2001), en su ausencia por quien éste designe.

Artículo 17. El empleador no reconocerá trabajo horas extras sino, cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 16 del presente reglamento.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 18. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días festivos que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, ley Emiliani Ley 51 de 1983.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá con relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso interior. (Ley 51/83, Artículo 177 Código Sustantivo del Trabajo).

PARÁGRAFO: Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5, Ley 50/90).

Artículo 19. La remuneración correspondiente al descanso obligatorio remunerado en los días festivos distintos del domingo, se liquidará como parte del descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo.

Artículo 20. El trabajo en domingo o días festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborales, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si labora, al recargo establecido en el artículo anterior.

Artículo 21. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a elegir un día de descanso compensatorio remunerado en común acuerdo con el presidente o una retribución en dinero equivalente a un día de salario ordinario. (Artículo 180 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 22. El empleador, no reconocerá remuneración de trabajo dominical o en día festivo, sino fue autorizado previamente por el presidente acuerdo al Artículo 17 del presente reglamento.

Artículo 23. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de diciembre 22 de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagarlo como si se hubiese trabajado. No está obligado a pagarle cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA

CAPÍTULO VIII

VACACIONES

Artículo 24. Todo trabajador de ADIDA, tendrá derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones al final del año. Las fechas de iniciación y finalización serán determinadas por la Junta Directiva Central en un plazo mínimo de 15 días de anticipación. (Artículo 186,187 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 25. Si el trabajador al servicio de ADIDA no hubiere cumplido más de tres meses al servicio de la Asociación, no obtendrá como los demás, el beneficio de las vacaciones, las cuales serán colectivas y ellas las tomarán todos los trabajadores, aún aquellos que no reúnan los requisitos exigidos por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 186.

En el caso de trabajadores a término fijo inferior a un año, esto será proporcionalmente.

Artículo 26. En ningún caso el empleador compensará las vacaciones del fin de año en dinero. Sólo cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de ellas, la compensación de dinero esta ocurrirá por año cumplido de servicios y proporcional por fracción de año, siempre que éste no sea inferior a seis meses.

Artículo 27. Cuando el trabajador no hubiere completado el tiempo reglamentario para disfrutar de las vacaciones colectivas a fin de año, se dejará constancia firmada del anticipo de éstas y si el trabajador llegare a retirarse por cualquier motivo; se descontará el valor en forma proporcional según el tiempo de trabajo en los contratos a término indefinido, en los a término fijo, se distribuirá en forma proporcional e igualmente se dejará la constancia firmada del anticipo; y si el trabajador llegara a retirarse, se descontará el valor en forma proporcional según el tiempo de trabajo.

Artículo 28. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor en días de descanso y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. El beneficio sólo consiste en no asistir al sitio de trabajo. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 29. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículos: 51,53,188 Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO IX

PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 30. El empleador concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir al servicio médico y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad al empleador, la concesión de los permisos antes mencionados 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 permitan las circunstancias, pero en todo caso el trabajador queda obligado a suministrar al empleador todos los comprobantes del caso.

- En caso de entierros de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá a todos los trabajadores.
- En los demás casos, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. A excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción del empleador. (Artículo 57, numeral 6 Código Sustantivo del Trabajo).
- Los permisos por horas se harán mediante formato especial y autorizado por el presidente de ADIDA.
- Permisos hasta por tres días los otorgará el presidente, y permisos por más de tres días serán autorizados por la Junta Directiva Central. (Artículo 26, literal h de los estatutos de la Asociación -2001-).

Artículo 31. Las licencias no remuneradas serán hasta por 90 días renunciables, al concedérsele, el trabajador se hará un examen médico con el galeno recomendado por el empleador. Estas licencias no se concederán en forma simultánea a varios trabajadores, además teniendo en cuenta que no afecten el desarrollo de las actividades de la asociación.

Las licencias se otorgarán mediante oficio de Junta, quien, a su vez, nombrará el reemplazo pertinente.

Artículo 32. Ningún trabajador podrá entrar a disfrutar del permiso o licencia sin previa autorización de la persona encargada por parte del empleador y en caso de hacerlo se someterá a la sanción pertinente.

Artículo 33. En ninguno de los casos, los trabajadores podrán emplear en los permisos concedidos, más tiempo del estrictamente necesario para el cual el permiso o licencia hubiere sido concedido sin exceder del tiempo convenido. Contrarias a lo previsto en esta norma, implica abandono del cargo y por lo tanto acarrea las sanciones pertinentes.

CAPÍTULO X

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL, LUGAR, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Artículo 34. Formas y libertad de estipulación.

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, entre otras.

El salario de los trabajadores al servicio de ADIDA, será el regido por el aumento del salario mínimo o el IPC que sea más favorable para el trabajador (entre el salario mínimo y el IPC).

Artículo 35. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en la sede del empleador. Si el trabajador al servicio del empleador estuviera prestando sus servicios fuera de la sede principal, el

pago de su salario deberá cumplirse en el lugar donde se esté prestando el servicio, o a través de consignación directa.

Artículo 36. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. Por períodos quincenales vencidos, el cual se consignará en cuenta de ahorros personal del trabajador.
2. El pago del trabajo de horas extras debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se ha causado o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO: De cada pago el trabajador deberá dejar constancia por escrito, en recibos individuales o colectivos.

Artículo 37. Cuando el trabajador sea incapacitado por enfermedad por su Entidad Prestadora de Servicios de Salud recibirá normalmente su salario, pero, cuando su Entidad de Salud le cubra su incapacidad, deberá reembolsar al empleador el valor de la incapacidad reconocida de la misma.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 38. 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 de trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de la salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Prestadora de Salud (EPS.) que ellos elijan.

Artículo 40. Desde el mismo día en que se sienta enfermo el trabajador, deberá comunicarlo al presidente y acudirá al servicio médico de la E.P.S. a que se encuentre afiliado, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y según el caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que debe someterse.

Si el trabajador 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.

Una vez llegue a su sitio de trabajo, deberá entregar de manera física y legible, los soportes de la ausencia.

Artículo 41. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Junta Directiva Central en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 42. El trabajador que se encuentre afectado de enfermedad no profesional, contagiosa o crónica, evitará su asistencia a la sede de la

Asociación, hasta que el médico certifique que puede continuar sus labores o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, artículo 7 numeral 15, en bien de la salud del personal.

Artículo 43. Los trabajadores deberán someterse a las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo y en particular a las estipuladas por la Junta Directiva Central para evitar enfermedades o accidentes en el manejo de los instrumentos de trabajo.

Artículo 44. En caso de accidentes de trabajo, el presidente, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados y tomará todas las medidas necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Artículo 45. La Junta Directiva Central no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido producido deliberadamente o por culpa grave de la víctima, tampoco responderá por el agravante que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 46. De todo accidente se llevará registro en hoja de vida del trabajador, con indicación de la fecha, hora o circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiera, y en forma sintética de lo que estos puedan declarar.

Artículo 47. Todo accidente debe ser informado al presidente de la organización o a quien delegue el mismo día del suceso.

Artículo 48. 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 pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución N° 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo, y las demás que con tal fin establezcan.

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIÓN DE ORDEN

Artículo 49. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes.

- a) Respeto, subordinación y fraternidad a los miembros de la Junta Directiva Central.
- b) Respeto y fraternidad a sus compañeros, dirigentes sindicales y afiliados de la Asociación.
- c) Mantener completa armonía con los Directivos y compañeros de trabajo en las relaciones patronales y en la ejecución de sus labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de lealtad y colaboración en beneficio de la Asociación.

- e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad, diligencia y ética.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del presidente y de manera objetiva, comedida y respetuosa.
- g) Ser honesto y sincero con la asociación en todos los casos.
- h) Recibir y aceptar las orientaciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con la sana intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Asociación.
- i) Observar rigurosamente las medidas preventivas y precauciones que le indique el presidente para el manejo de los instrumentos de trabajo.
- j) No dar información, que pongan en peligro la estabilidad de la Asociación y la seguridad de los afiliados.
- k) Responder por todos los implementos y materiales no perecederos que le sean inventariados a sus cargos.

PARÁGRAFO: Se deja expresamente establecido que ningún trabajador de la Asociación podrá ser agente de algún organismo de seguridad.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 50. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Asociación de Institutores de Antioquia, es el siguiente.

- 1º Junta Directiva Central
- 2º Presidente

ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

Artículo 51. Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Colocar a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus respectivas labores.
- b) Dotar a los trabajadores de locales y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad profesional. Para este efecto, la Junta Directiva Central mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias y de salud en el trabajo.

- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador los permisos y las licencias solicitados de acuerdo con lo estipulado en los artículos del capítulo VIII de este reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; igualmente a solicitud del trabajador, hacerle practicar examen médico de egreso y certificarle sobre el particular, se considerará que el trabajador renuncia a este examen, cuando transcurridos 5 días hábiles a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo, a pesar de haber recibido la orden correspondiente, en este caso, el empleador salva toda responsabilidad laboral en cuanto a indemnización.

- h) Conservar el cargo a los trabajadores que estén disfrutando de descansos, permisos o licencias remuneradas, incluyendo la licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto.
- i) Respetar el derecho del trabajador a la información permanente y eficiente para cualificar su trabajo.
- j) Cumplir y hacer cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- k) Cumplir las convenciones vigentes.

Artículo 52. Son obligaciones especiales del trabajador:

Las impartidas por el Código Sustantivo del Trabajo

- a) Realizar personal y diligentemente las labores, para las cuales fue contratado.
- b) Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que, de manera particular, le impartan según el orden jerárquico establecido en este reglamento.

- c) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, ello no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- d) Conservar y devolver en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas.
- e) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- f) Comunicar oportunamente a la Junta Directiva Central las observaciones que estime convenientes para evitarle daños y perjuicios.

- g) Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgos inminentes que afecten, amenacen a las personas o los bienes muebles e inmuebles de la Asociación.
- h) Observar las medidas preventivas de salud e higiénicas, prescritas por el médico de la E.P.S. a la que se encuentra afiliado y por las autoridades de salud ocupacional.
- i) Seguir con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.
- j) Registrar en las oficinas del empleador su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (Artículo 58 Código Sustantivo de Trabajo).

CAPÍTULO XV

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR

Artículo 53. Se prohíbe al empleador:

Según las del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) Deducir, retener o compensar en dinero suma alguna del monto de los salarios y prestaciones, que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso y sin mantenimiento judicial, exceptuando lo contemplado en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas vigentes.
- b) Obligar de cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes determinados.
- c) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le otorgue en el empleo o por cualquier otro motivo referente a las condiciones de trabajo.

- d) Limitar o presionar de alguna forma el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores.
- e) Imponer a los trabajadores, obligaciones de carácter religioso, político, e impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Emplear para las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar sistemas de señalamientos, cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otra empresa a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
- h) Dejará de cancelar los salarios, prestaciones y/o indemnizaciones de los trabajadores cuando por catástrofe natural, fuerza mayor o justa causa tengan que cerrarse las instalaciones de la Asociación. En este sentido, será imputable al empleador la retención colectiva e ilegal de salarios por cese fortuito de actividades de los trabajadores, quienes en

tal caso tienen todo el derecho de reclamar los salarios y prestaciones pertinentes al tiempo de suspensión temporal de labores.

- i) Ejecutar o autorizar actos que vulneren o restrinjan los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

Artículo 54. Se prohíbe a los trabajadores:

Según las del Código Sustantivo del Trabajo.

- a) Sustraer de la Asociación útiles o herramientas de trabajo o información sin autorización del empleador.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias sicotrópicas, así mismo, se prohíbe la utilización del tabaquismo dentro de las oficinas.
- c) Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador.

- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, en el desempeño de sus funciones.
- f) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo para beneficio personal, solamente se permiten aquellas relacionadas con la natillera que tienen los trabajadores.
- g) Coartar la libertad para trabajar o para afiliarse o retirarse de un sindicato.
- h) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Junta Directiva Central para fines distintos del trabajo contratado.

ASOCIACIÓN DE INSTITUTORES DE ANTIOQUIA

CAPÍTULO XVI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

DISCIPLINARIAS

Artículo 55. La Junta Directiva Central no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento o contrato de trabajo (Artículo 114 Código Sustantivo del Trabajo) excepto las contempladas en normas jurídicas superiores.

Artículo 56. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y graves, así:

Leves:

- a) Retardo sin justa causa al sitio laboral.
- b) Retiro del trabajo sin información ni autorización del presidente.
- c) El consumo de sustancias sicotrópicas, alcohólicas y tabaco al interior de la
Asociación.

- d) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo para beneficio personal.
- e) Maltratar verbalmente a un compañero o a cualquier otra persona.

Graves:

- a) Incurrir por segunda vez en una falta leve.
- b) La inasistencia injustificada del trabajador a sus labores por uno o dos días.
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de sustancias sicotrópicas.
- d) Disminuir, intencionalmente, el ritmo de trabajo en el desempeño de sus funciones.
- e) Coartar la libertad para afiliarse al sindicato y para permanecer o retirarse de él.
- f) Utilizar los recursos del empleador para fines distintos a los asignados.

- g) Violación de manera unilateral al contrato de trabajo o de las funciones asignadas dentro del reglamento.
- h) La inasistencia consecutiva injustificada por tres días o más al sitio de trabajo, la cual configura abandono del cargo.
- i) Sustraer de las oficinas o locales de la Asociación los útiles de trabajo, las materias primas o cualquier otro recurso sin permiso del empleador.
- j) La tenencia y porte de armas dentro de la Asociación.

Artículo 57. Escala de sanciones:

Primera: cuando el trabajador incurre en una falta leve se le hará amonestación verbal con anotación a la hoja de vida, por primera vez.

Segunda: cuando el trabajador incurre por segunda vez en una falta leve se le hará amonestación escrita con copia a la hoja de vida.

Tercera: cuando el trabajador incurra en las faltas graves, contempladas en los literales: a, c, d, e, y f, del Artículo 56 se le suspenderá del cargo por tres días hábiles de trabajo, sin derecho a salario.

Cuarta: cuando el trabajador se ausente un día de trabajo sin justa causa, se le suspenderá por una semana calendario, sin derecho a salario.

Quinta: cuando el trabajador se ausente injustificadamente dos días consecutivos o no, se le suspenderá por dos semanas calendario, sin derecho a salario.

Sexta: cuando el trabajador incurra en la falta grave establecida en el literal g, (inasistencia durante tres o más días, sin justa causa), se le imputará abandono del cargo, lo cual dará lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Séptima: cuando el trabajador incurra en la falta grave establecida con los literales h, i, y j, se le sancionará con despido del cargo.

PARÁGRAFO: Las sanciones estipuladas en el Artículo 57 serán impuestas por el presidente, en caso de que el trabajador incurra en una falta no considerada dentro de este reglamento, las sanciones las impondrá la Junta Directiva Central, con base en la normalidad superior legal.

CAPÍTULO XVII

DEL COMITÉ DISCIPLINARIO

Artículo 58. COMITÉ DISCIPLINARIO: El Comité Disciplinario es el órgano encargado de adelantar las investigaciones por posibles faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores al servicio de la Asociación de Institutores de Antioquia – ADIDA –, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y la presunción de inocencia.

Artículo 59: El Comité estará conformado por seis (6) miembros, así:

- Dos (2) miembros de la Junta Directiva Central.
- Dos (2) profesionales del área jurídica que hagan parte de la Asociación.
- Dos (2) representantes de los trabajadores elegidos por votación interna entre los empleados.

Artículo 60: El Comité Disciplinario será autónomo en el desarrollo de sus actuaciones e investigaciones. Para tal fin, deberá adoptar su propio reglamento interno, el cual establecerá los procedimientos, cronogramas,

mecanismos de citación, sesiones, notificaciones, plazos y formas de decisión, siempre en consonancia con el debido proceso y el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 61: Son funciones del Comité Disciplinario:

- a) Recibir y verificar las quejas o reportes por posibles faltas disciplinarias.
- b) Adelantar las actuaciones necesarias para determinar los hechos, incluyendo la recepción de descargos, pruebas y versiones.
- c) Emitir un concepto o recomendación motivada sobre la procedencia o no de la sanción.
- d) Remitir su concepto a la autoridad competente para la imposición de la sanción: el Presidente en primera instancia, y/o la Junta Directiva Central

en segunda instancia o para los casos no previstos expresamente en este reglamento.

Artículo 62: Las decisiones sobre las sanciones disciplinarias serán adoptadas conforme al procedimiento establecido en los artículos 64 a 69 del presente reglamento. El Comité no impone sanciones, pero su concepto será vinculante.

Artículo 63: Todo trabajador tendrá derecho a conocer los hechos que se le imputan, presentar pruebas y rendir descargos. El Comité debe preservar los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto a la dignidad del trabajador durante todo el proceso.

CAPÍTULO XVIII

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 64: La aplicación de sanciones disciplinarias deberá respetar en todo momento los principios del debido proceso, defensa, contradicción y presunción de inocencia. La Junta Directiva y el Presidente, en sus respectivas competencias, tendrán en cuenta la gravedad de la conducta, los antecedentes del trabajador, las circunstancias en las que se cometió la falta, el perjuicio causado, el tipo de vínculo laboral, y la reincidencia.

Artículo 65: Toda actuación disciplinaria se iniciará a partir de una queja, informe o denuncia. Recibida la información, el Comité Disciplinario iniciará la etapa preliminar de verificación, citará al trabajador presuntamente implicado, le comunicará los hechos y le brindará un término para la presentación de descargos, testimonios o pruebas.

El Comité practicará las pruebas que estime pertinentes y al finalizar la etapa investigativa, emitirá un concepto disciplinario escrito, motivado y con recomendación sobre la procedencia o no de la sanción. Dicho concepto será remitido a la autoridad competente para su decisión.

Artículo 66: La autoridad que impone la sanción disciplinaria será:

- El presidente de la Asociación impondrá la sanción en primera instancia.
- La Junta Directiva impondrá la sanción en segunda instancia.

Artículo 67: El trabajador podrá presentar descargos por escrito o de manera verbal, ante el Comité Disciplinario, dentro del término de la inmediatez ocurrido el suceso.

El trabajador podrá estar asistido por un compañero de trabajo o por 2 afiliados del sindicato.

Artículo 68. Toda sanción disciplinaria impuesta podrá ser objeto de recurso de apelación ante la Junta Directiva dentro de los tres (3) días

hábiles siguientes a su notificación. La Junta resolverá el recurso de forma motivada y definitiva en un término no mayor a diez (10) días hábiles.

Artículo 69. Las sanciones disciplinarias prescribirán al cabo de un (1) año, contado a partir de su imposición. Este término no interrumpirá el registro de antecedentes disciplinarios dentro de la hoja de vida del trabajador.

CAPÍTULO XIX

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN

UNILATERAL

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 70. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo las indicadas en el Código Sustantivo del Trabajo. Para efectos de este reglamento, la terminación del contrato con justa causa no es una sanción, por tanto, no requiere el trámite enunciado en el Capítulo XVIII.

CAPÍTULO XX

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 71. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el presidente o la Junta Directiva Central, quienes lo estudiarán y resolverán, acorde con lo consagrado en el reglamento interno de trabajo.

CAPÍTULO XXI

DERECHOS ESPECIALES

Artículo 72. Préstamos y estímulos:

Los trabajadores de ADIDA podrán hacer uso del derecho a préstamos de acuerdo a su capacidad de ingreso y sólo por una vez cada año calendario.

Artículo 73. Los préstamos serán cancelados por el trabajador en el lapso de tiempo convenido con el empleador y la Junta Directiva Central,

siempre y cuando no supere el término de dos años contado desde la fecha de autorización de los mismos.

Artículo 74. Sólo se otorgará un préstamo si el trabajador está a paz y salvo con el empleador por conceptos similares.

La solicitud debe ser por escrito y dirigida al presidente, en ella el trabajador expresará la autorización del descuento

CAPÍTULO XXII

PUBLICACIONES

Artículo 75. Dentro de los quince (15) días siguientes a 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 carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, acompañándola de la resolución aprobatoria.

CAPÍTULO XXIII

VIGENCIA

Artículo 76. 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.

CAPÍTULO XXIV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 77. Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan derogadas las disposiciones de anterior reglamento y las que le sean contrarias.

CAPÍTULO XXV

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 78. No produce 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 fuera más favorable al trabajador.

Lo no contemplado en este reglamento, se ceñirá al Código Sustantivo del Trabajo.

Ciudad: Medellín
Dirección: Calle 57 N° 42-70
Departamento: Antioquia
Fecha: abril 5 de 2025
Firma y sello: Lida Yasmin Morales Cuervo