



República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 1 de 46

ACUERDO N° (001)

FEBRERO 2010

Por la cual aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad, Electromecánica, Electrónica y Afines CONALTEL.

EL CONSEJO PROFESIONAL DE TECNÓLOGOS EN ELECTRICIDAD, ELECTROMECAÁNICA, ELECTRÓNICA Y AFINES.

CONSIDERANDO

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere la Ley 392 de 1997, del Decreto Reglamentario N° 3861 de 2005 y el Reglamento Interno Acuerdo N° 002 de 2006.

Que existe la necesidad de adoptar el Reglamento Interno de Trabajo que establezca una ritualidad especial tanto en materia formal como sustancial, aplicable a los empleados del Consejo que pudieren llegar a transgredir los derechos, obligaciones, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades establecidos en el Código del trabajo.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1: Adoptar el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad, Electromecánica, Electrónica y Afines, mediante el acuerdo número 001 de 2010, cuyo texto es el siguiente:



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 2 de 46

ACUERDO NÚMERO 001

Por el cual se adopta el Reglamento Interno de trabajo del Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad, Electromecánica, Electrónica y Afines.

**EL CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE TECNOLOGOS EN ELECTRICIDAD,
ELECTROMECAÁNICA, ELECTRÓNICA Y AFINES, en uso de sus atribuciones legales y
estatutarias.**

ACUERDA:

Artículo 2: Este Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., el 18 de febrero de 2010

JHON JAIRO GALVIS LOPEZ

PRESIDENTE

CARLOS JULIO ZAPATA GRISALES

SECRETARIO



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Contenido

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	3
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	5
CAPITULO I.....	5
CAPITULO II.....	5
CONDICIONES DE ADMISION	5
CONTRATO DE APRENDIZAJE.....	6
PERIODO DE PRUEBA.....	9
CAPITULO III	10
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	10
CAPITULO IV.....	10
HORARIO DE TRABAJO	10
CAPITULO V	12
LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO	12
CAPITULO VI.....	13
DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS.....	13
VACACIONES REMUNERADAS.....	14
PERMISOS	16
CAPITULO VII.....	17
SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.	17
CAPITULO VIII	19
SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES PRIMEROS AUXILIO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	19



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 4 de 46

CAPITULO IX.....	22
PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	22
CAPITULO X.....	23
ORDEN JERARQUICO.....	23
CAPITULO XI.....	24
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS	24
CAPITULO XII.....	27
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CONATEL Y LOS TRABAJADORES	27
CAPITULO XIII.....	32
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	32
PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	34
CAPITULO XV.....	34
RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION.....	34
CAPITULO XVI.....	35
PUBLICACIONES.....	35
CAPITULO XVII.....	35
VIGENCIA.....	35
CAPITULO XVIII.....	36
DISPOSICIONES FINALES.....	36
CAPITULO XIX.....	36
CLAUSULAS INEFICACES.....	36
CAPITULO XX.....	36
MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION	36



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 5 de 46

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTÍCULO 1 El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por el Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad, Electromecánica, Electrotécnica y Afines CONALTEL con domicilio en la Avenida Calle 19 N° 4-88 Edificio Andes, Oficina 1402, de la ciudad de Bogotá D.C y a sus disposiciones quedan sometidas tanto CONALTEL 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.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

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

- a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social 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.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 6 de 46

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1, 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 Trabajo), el examen de SIDA (Artículo 22, Decreto reglamentario No. 559 de 1991).

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 3 Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado con calidad de aprendiz se obliga a prestar sus servicios a CONALTEL, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Artículo 30, Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO 1. Dentro de la figura de **APRENDIZ** también se aplican:

Prácticas con docente con finalidad a trabajo de grado, Pasantías, Prácticas Estudiantiles.

ARTÍCULO 4 Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (ley 188 de 1.959, Artículo segundo).



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 7 de 46

ARTÍCULO 5 El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de CONALTEL o empleador
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (Artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959)
4. Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.
5. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato.
7. Firmas de los contratantes y o de sus representantes.

ARTÍCULO 6 En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, CONALTEL se ceñirá al Artículo 32 de la Ley 789 de 2002, el cual señala que las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 8 de 46

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

Las empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTÍCULO 7 Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

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

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente. (Artículo 30. Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 8 El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 9 de 46

ARTÍCULO 9 El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros 45 días se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este Artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, CONALTEL deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10 CONALTEL una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de CONALTEL, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 11 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 1, C.S.T.).

ARTÍCULO 12 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 entre un mismo empleador y trabajador se celebren



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 10 de 46

contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 13 Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14 Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de CONALTEL. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6, C.S.T.)

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15 DURACION. La duración de la jornada de trabajo a la semana será de cuarenta y cinco (45) horas más tres (3) horas repartidas en los programas de Bienestar definidos por el área de recursos humanos de CONALTEL.

ARTÍCULO 16 Las horas de entrada y salida de los trabajadores de CONALTEL, son las que a continuación se expresan así:



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 11 de 46

DIAS LABORABLES: Los días laborables para el personal son de lunes a sábado y se rigen por el presente horario

PERSONAL ADMINISTRATIVO

De lunes a viernes

Hora entrada: 08:00 AM

Hora de salida: 05:00 PM

Hora de almuerzo

01:00 pm. A 2:00 PM

Sábado

Hora entrada: 08:00 AM

Hora de salida: 1:00 PM

PARÁGRAFO 1. Cuando CONALTEL tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, manejo o confianza ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deberán trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de 8 horas diarias constituyan trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

En el manual de funciones de CONALTEL se encuentran determinados los cargos de manejo y confianza o de dirección.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 12 de 46

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17 Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 18 Trabajo Suplementario o de horas extras es que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (Artículo 159, C.S.T).

ARTÍCULO 19 El Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo. 163 del Código Sustantivo del Trabajo, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por este (Artículo 1, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 20 Tasas y liquidación de los recargos.

1. El Trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de 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 de veinticinco (25%) por ciento sobre valor del trabajo ordinario diurno.
3. El Trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 13 de 46

4.- Cada uno de los recargos anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 1. CONALTEL podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 21 . CONALTEL no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 18 de este reglamento.

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

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 2 Descanso en el día sábado. Pueden repartirse las 48 horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado, ésta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 22 Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 14 de 46

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de Enero, 20 de Julio, 7 de agosto, 12 de Octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además los días jueves y viernes santos.

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 5, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 23 El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990

ARTÍCULO 24 Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, CONALTEL suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.)

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 25 Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, Numeral 1, C.S.T.).



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 15 de 46

ARTÍCULO 26 La época de vacaciones debe ser señalada por CONALTEL 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 27 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 28 Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 29 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 30 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



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 16 de 46

liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 31 El área de Recursos humanos de CONALTEL 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 (Artículo 5, Decreto 13 de 1967).

PARÁGRAFO 1 En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3, Parágrafo, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2 CONALTEL puede determinar para todos o parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultaneas, y si así se hiciere, los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonaran a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PERMISOS

ARTÍCULO 32 CONALTEL 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, y para concurrir al sepelio de sus compañeros, siempre que den aviso con la debida oportunidad a CONALTEL y a sus representantes y en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento.

La concesión de los permisos antes dicho estará sujeto a las siguientes condiciones:



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 17 de 46

1. 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 este, según lo permita las circunstancias.
2. En caso del sepelio de compañeros de trabajo, el aviso puede ser con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se debe dar con la debida anticipación que las circunstancias lo permitan.

Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado, en estos permisos, puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de CONALTEL (Artículo 57, Numeral. 6, CST,)

PARÁGRAFO 1 En el caso de permisos para estudio CONALTEL podrá pactar la disponibilidad del empleado para trabajar turnos extendidos sin recargo en reposición de las horas en las cuales se ausente del trabajo. Así, estas horas no equivaldrían a horas extras y nocturnas.

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 33 Formas y libertad de estipulación:

1. CONALTEL y sus trabajadores pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 18 de 46

respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

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

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 en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

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 1.990).

ARTÍCULO 34 Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado con periodos mayores (Artículo 133, CST).

PERIODOS DE PAGO: QUINCENAL.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 19 de 46

ARTÍCULO 35 Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (Artículo 138, Numeral 1, C.S.T).

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

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

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES PRIMEROS AUXILIO EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 37 Es obligación de CONALTEL 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 programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 20 de 46

ARTÍCULO 38 Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S y/o A.R.P, 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.

ARTÍCULO 39 Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a su jefe inmediato, o a 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 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.

PARÁGRAFO 1 En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y CONALTEL cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará los cobros respectivos a la EPS y/o ARP a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTÍCULO 40 Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena CONALTEL 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.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 21 de 46

ARTÍCULO 41 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 CONALTEL para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y/o Equipos, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1 El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de CONALTEL, que se le hayan comunicado por escrito, facultan a CONALTEL para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 42 En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva Área o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.P.

ARTÍCULO 43 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.

ARTÍCULO 44 CONALTEL junto con la ARP definida llevarán las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberá, en cada caso, determinar la



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) **DE 2010** Pág. 22 de 46

gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 45 En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto CONALTEL como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 46 Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a.** Respeto y subordinación a los superiores.
- b.** Respeto 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 de CONALTEL.
- 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.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 23 de 46

- g.** Ser verídico en todo caso.
- h.** 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 de CONALTEL en general.
- i.** Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j.** Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTÍCULO 47 El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en CONALTEL , es el siguiente:

Consejo CONALTEL

Gestión, Director Administrativo.

Gestión Financiera, Gestión de Matriculas, Gestión de la calidad.

Tesorería, Contador, Secretaria General.

Asistente de Archivo y Documentación, Recepcionista, Mensajero, Auxiliar de Servicios Generales.

PARÁGRAFO 1 De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de CONALTEL: Consejo CONALTEL, Director Administrativo, Recursos humanos.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 24 de 46

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 48 Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (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. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Artículo 242, Ordinales 2 y 3, C.S.T.)

ARTÍCULO 49 Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 25 de 46

8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 26 de 46

23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO 1 Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este Artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 27 de 46

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA CONALTEL Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50 Son obligaciones especiales de CONALTEL:

1. Poner a disposición de sus trabajadores, salvo estipulaciones 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 garanticen 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 y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Artículo 32 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 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. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 28 de 46

9. Si el trabajador se encuentra radicado en otra ciudad diferente al domicilio de CONALTEL, CONALTEL le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde reside. Este ítem solo aplica a los directivos de CONALTEL.

10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

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

12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que CONALTEL comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

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

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

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

ARTÍCULO 51 Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta CONALTEL o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a CONALTEL, lo que no obsta para



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 29 de 46

denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a CONALTEL las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o los bienes de CONALTEL.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de CONALTEL o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de CONALTEL su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, CST).

ARTÍCULO 52 Se prohíbe a CONALTEL:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa de estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respectos de los salarios pueden hacerse las deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta por el 50% del salario y prestaciones Sociales para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) **DE 2010** Pág. 30 de 46

c. El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta del 50% del salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y casos autorizados en la Ley.

d. En cuanto a la cesantía y pensiones de Jubilación, CONALTEL puede retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca CONALTEL.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por cualquier motivo que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar o limitar, en cualquier forma, a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o impedirles, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o permitir o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en 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 el sistema de lista negra, cualquiera que sea modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente CONALTEL si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrado CONALTEL. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derechos a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 31 de 46

10. Despedir sin justa causa a los trabajadores que le hubieren prestados pliego de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los Derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 53 Se Prohíbe a los trabajadores de CONALTEL:

1. Sustraer de las oficinas de CONALTEL, los útiles de trabajo y materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar o portar armas, de cualquier tipo, en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar el personal de vigilancia.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin el correspondiente permiso de CONALTEL, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no a ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones a cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado (C.S.T, Artículo 60).
9. Conducir vehículos de CONALTEL sin estar previamente autorizado para ello o transportar en ellos personas sin la previa autorización del Director Administrativo.
10. Retirarse del trabajo en horas de servicio sin el permiso previo o sin causa justa.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 32 de 46

11. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante la jornada de trabajo.
12. Aprovechar en beneficio propio o de terceros los estudios, informaciones, procedimientos y normas ejecutados por el trabajador durante la vigencia del trabajo y relacionados con las labores que desempeña o que conozca de CONALTEL.-
13. Retirar de los archivos o dar a conocer documentos de CONALTEL a clientes de los cuales se les presta servicios, sin autorización escrita del Director Administrativo.

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 54 CONALTEL no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o el contrato de trabajo. (Artículo 114, CST).

ARTÍCULO 55 Se establecen las siguientes clases de faltas leves y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

1. El Retardo hasta por quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a CONALTEL, implica:
 - a. Por segunda vez, llamado de atención por parte del jefe directo.
 - b. Por la tercera vez, memorando (comunicación por escrita) con copia a la hoja de vida.
2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no se cause perjuicios de consideración a CONALTEL, implica por la primera vez, memorando (comunicación por escrita) con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 33 de 46

3. La falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a CONALTEL, implica, por la primera vez, memorando (comunicación por escrita) con copia a la hoja de vida y suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
4. La Violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica, por la primera vez memorando (comunicación por escrita) y suspensión en el trabajo hasta por ocho 8 días.

ARTÍCULO 56 Se establecen las siguientes clases de faltas GRAVES y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por la cuarta vez, implica memorando (comunicación por escrita) con copia a la hoja de vida, multa equivalente a una quinta parte del salario de un día e inicio de proceso disciplinario.
2. La falta total del trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por segunda vez, implica memorando (comunicación por escrita) con copia a la hoja de vida, multa equivalente a una quinta parte del salario de un día e inicio de proceso disciplinario.
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez, implica memorando (comunicación por escrita) con copia a la hoja de vida, multa equivalente a una quinta parte del salario de un día e inicio de proceso disciplinario.
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, implica memorando (comunicación por escrita) con copia a la hoja de vida, multa equivalente a una quinta parte del salario de un día e inicio de proceso disciplinario.
5. La acumulación de tres memorandos, implica inicio de proceso disciplinario.



La imposición de una multa no impide que CONALTEL prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

El valor de las multas, se consignara en una cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de CONALTEL que sean puntuales y eficientes en el cumplimiento de sus obligaciones.

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

ARTÍCULO 57 Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, CONALTEL a través del Director de Recursos Humanos deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

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

PARÁGRAFO 1 Para el caso en que sea el director de Recursos Humanos, CONALTEL definirá según el orden jerárquico, la persona encargada de recibir los descargos.

ARTÍCULO 58 No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo (Artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 59 Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Director de recursos Humanos de CONALTEL quién los oirá y resolverá en justicia y equidad.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 35 de 46

PARÁGRAFO 1 Para el caso en que sea el director de Recursos Humanos quien presenta la queja, CONALTEL definirá según el orden jerárquico, la persona encargada de recibir los descargos.

ARTÍCULO 60 Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren en el Artículo anterior, el trabajador, o trabajadores, pueden asesorarse del sindicato respectivo si éste existiere en CONALTEL.

CAPITULO XVI

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 61 Dentro de los quince (15) días siguientes a de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias, de carácter legibles, en dos sitios distintos.

Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Artículo 120, CST).

CAPITULO XVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 62 El presente reglamento entrará a regir por ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior de este reglamento (Artículo 121, CST).



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 36 de 46

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 63 Desde la fecha que entre en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido CONALTEL.

CAPITULO XIX

CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 64 No producirán efecto alguno 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, CST).

CAPITULO XX

MECANISMOS DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

ARTÍCULO 65 DEFINICION. Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, genera desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ARTÍCULO 66 MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. El Acoso Laboral puede darse, ente otras, bajo las siguientes modalidades generales:



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 37 de 46

1. MALTRATO LABORAL: Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo labora.
2. PERSECUSION LABORAL: Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. DISCRIMINACIÓN LABORAL: Considerase a todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. ENTORPECIMIENTO LABORAL: Entendida como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. INEQUIDAD LABORAL: Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 38 de 46

6. DESPROTECCIÓN LABORAL: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 67 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES. Considérense como circunstancias agravantes de las conductas de **Acoso Laboral**, las siguientes:

1. Reiteración de la conducta.
2. Concurrencia de causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 68 AUTORES. Pueden ser sujetos de activos o autores del Acoso Laboral:

1. La persona natural que se desempeñe como Consejeros, Directores, Jefe, Supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en CONALTEL.
2. La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

ARTÍCULO 69 VICTIMAS: Son sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

1. Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en CONALTEL
2. Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 39 de 46

ARTÍCULO 70 COMPLICIDAD. Son sujetos partícipes del **Acoso Laboral**:

1. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
2. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos determinados en la ley.

ARTÍCULO 71 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar del trabajo o la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de CONALTEL .
10. La exigencia de laboral en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 40 de 46

laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de CONALTEL, o en forma discriminatoria respecto a los trabajadores o empleados.

11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

12. La negativa de suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

PARÁGRAFO 1 En los demás casos no enumerados en este Artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en este Reglamento.

PARÁGRAFO 2 Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el Acoso Laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 3 Cuando las conductas descritas en este Artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 72 CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 41 de 46

3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con CONALTEL, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de CONALTEL.
5. Las actuaciones o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud e cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir con las obligaciones o deberes de que tratan los Artículos 55 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

PARÁGRAFO 1 Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este Artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

ARTÍCULO 73 MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

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



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 42 de 46

ARTÍCULO 74 En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, CONALTEL : Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad, Electromecánica, Electrotécnica y Afines, CONALTEL, ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. CONALTEL dentro del Proceso de Inducción debe poner en conocimiento del empleado contratado la normatividad dispuesta en la Ley 1010 de Enero 23 de 2006 con relación al acoso laboral; y la información dispuesta en el literal anterior.
3. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de CONALTEL.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en CONALTEL, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. CONALTEL debe capacitar permanentemente a todo su personal en Relaciones Humanas e Interpersonales y realizar procesos de integración grupal.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 43 de 46

6. CONALTEL debe garantizar al trabajador la ejecución de sus labores en un clima de seguridad y protección adecuadas, en jornadas de trabajo normales, descansos, condiciones de higiene, salubridad y seguridad industrial adecuadas, conforme las exigencias legales establecidas.

7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere CONALTEL para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

ARTÍCULO 75 PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL: Para los efectos relacionados con la búsqueda de la solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

CONALTEL tendrá un Comité, integrado en forma bipartita por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este Comité se denominará COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, cuya vigencia será de dos (2) años.

1. Para la designación del representante de los trabajadores en ese Comité, CONALTEL realizará convocatorias dentro de cada uno de sus establecimientos e instalaciones, en las cuales podrán participar todos sus empleados. La elección se hará mediante votación secreta y en papeleta escrita.

2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de CONALTEL en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los Artículos anteriores.



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) **DE 2010** Pág. 44 de 46

- c. Examinar de manera confidencial, cuando ello hubiere lugar los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de CONALTEL.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formulen al empleador las autoridades que tramiten denuncia de acoso laboral, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este capítulo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de CONALTEL.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este Comité se reunirá ordinariamente cada cuatro (4) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el Comité en las sesión respectiva las examinará, escuchando, si ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 45 de 46

las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromiso de convivencia.

Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de CONALTEL para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este Artículo no impide o afecta el derecho de quien considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 76 GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS, A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de Acoso Laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

1. Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del Acoso Laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 de Enero 23 de 2006), carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puesto en conocimiento.
2. Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Asimismo se señala en dicha normatividad, que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de



Libertad y Orden

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



Consejo Profesional Nacional de Tecnólogos en Electricidad,
Electromecánica, Electrónica y Afines

ACUERDO NÚMERO (001) DE 2010 Pág. 46 de 46

que trata esa Ley; pero se advierte, que la garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

ARTÍCULO 77 La persona víctima del Acoso Laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de Acoso Laboral.

ARTÍCULO 78 Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso Laboral.

Dada en Bogotá D.C., a los (18) días del mes Febrero de 2010

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

JHON JAIRO GALVIS LÓPEZ
Presidente de CONALTEL

CARLOS JULIO ZAPATA GRISALES
Secretario de CONALTEL