



REPUBLICA DE COLOMBIA

**CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE ARQUITECTURA
Y SUS PROFESIONES AUXILIARES**

ACUERDO No. 04
(19 de marzo de 2020)

“Por el cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.”

En uso de sus facultades legales, en especial las previstas en la Ley 435 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que el CPNAA es el órgano estatal creado mediante la Ley 435 de 1998, y regulado por el Decreto 932 de 1998, la Ley 1768 de 2015 y la Ley 1796 de 2016, encargado del fomento, promoción, control y vigilancia del ejercicio de la profesión de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, dentro de los postulados de la ética profesional, es una entidad sui generis o especial e independiente del orden nacional, que no hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público ni es una dependencia adscrita al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Que de conformidad con lo señalado por los literales a) y m) del artículo 10 de la Ley 435 de 1998 al Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, en el marco de su autonomía organizacional, administrativa, presupuestal y financiera le compete dictar su propio reglamento y aprobar su propio presupuesto y el de los respectivos consejos seccionales.

Que el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares en el marco de su autonomía organizacional, administrativa, presupuestal y financiera ha emitido varias disposiciones en Acuerdos de su Sala Plena conformada por los miembros del Consejo, en donde se regulan aspectos relacionados con su manejo administrativo, presupuestal y de vinculación laboral (que se ciñe por las normas del Código Sustantivo del Trabajo como quiera que la Ley 435 de 1998 no regule la clasificación de los empleos ni la forma de vinculación de las personas que laboran en la entidad), todo con el fin de procurar el cumplimiento de sus cometidos constitucionales, legales y reglamentarios, y proveer por el cumplimiento de sus fines esenciales y deberes legales.

Que el Jefe Oficina Asesoría Jurídica del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio mediante comunicación 2019EE002278 del 13 de marzo de 2019 y radicado R-5176 del 12 de julio de 2019 *“En conclusión, y de cara a la normativa previamente esbozada el CPNAA es un organismo estatal independiente encargado la vigilancia y control de la profesión de arquitectura, el cual en virtud de su acto de creación no hace parte de la rama ejecutiva del poder público ni está adscrito o vinculado a la cartera de vivienda ciudad y territorio o a otra entidad pública.”*

Que la Secretaria General del Ministerio De Vivienda, Ciudad y Territorio mediante comunicación 2018EE0088905 del 2 de noviembre de 2018, comunica que **“...el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, no hace parte del Sector Administrativo de Vivienda, correspondiéndole actuar bajo su marco jurídico y para el objeto propuesto en la Ley 435 de 1998.”** (Resalta el CPNAA).

Página No. 2 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, “Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.”

Que el Asesor con funciones de la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, el 7 de marzo de 2019, mediante comunicación 20196000062301, frente a la solicitud de aprobación para reformar la planta de personal del CPNAA, expone que “... Conforme a lo anterior, el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012 incluye a todas las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, por tanto, en criterio de ésta Dirección Jurídica se considera que el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares -CPNAA no es destinatario de las disposiciones que obligan a la aprobación por parte de este Departamento Administrativo de las reformas de las plantas de personal, por cuanto es un órgano de carácter sui generis el cual no se encuentra contemplado como integrante de la Rama Ejecutiva..”

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante comunicado 2012EE-20801 conceptúa que el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares no está obligado a reportar la información de planta de personal en el aplicativo creado en virtud del Convenio suscrito entre la CNSC y la Contraloría General de la república, cuyo principal propósito consiste en verificar la implementación de la carrera administrativa por parte de las entidades públicas.

Que respecto a los recursos que recibe el **CPNAA**, éstos tienen origen legal, se causan por concepto de tarifas por la expedición de tarjeta de matrícula profesional de arquitectura, certificados de inscripción profesional y licencia temporal especial, que fija el mismo Consejo, por lo que el Director General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el 11 de febrero de 2019, mediante comunicado 2-2019-003653 reiteró al **CPNAA** el concepto emitido el 9 de julio de 2007 mediante comunicación Nro. 2-2007-017593 en el sentido de que “... *Los Consejos Profesionales de Ingeniería y Arquitectura, no se enmarcan dentro de la cobertura del Estatuto Orgánico del Presupuesto, y deberá regirse por sus propias normas*”.

Que el 16 de enero de 2019, se radica en el **CPNAA** con el número R-82 el oficio 20183000331821 suscrito por el Asesor Dirección de Empleo Público de la Función Pública en el que se lee que “... *según la Ley 64 de 1978 “por el cual se reglamenta el ejercicio de la Ingeniería, la Arquitectura y profesionales auxiliares”, no se establece que la autoridad competente para cumplir con las funciones de inscripción e inspección y vigilancia hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público, ni que está adscrita o vinculada a otra entidad pública, por lo tanto, el Consejo Profesional nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, es una institución diferente a las enmarcadas en el Campo de Aplicación del SIGEP y no se registra en dicho Sistema*”.

Que los miembros del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares en ejercicio de sus facultades legales adoptaron las siguientes disposiciones:

Acuerdo No. 01 del 19 de marzo de 2020 por el cual la Sala Plena del **CPNAA** actualizó la estructura orgánica del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 3 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, “Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.”

Acuerdo No. 02 del 19 de marzo de 2020 por el cual la Sala Plena adopto la Planta de Personal para el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares – CPNAA.

Acuerdo No. 03 del 19 de marzo de 2020, por el cual se actualiza la tabla de remuneración básica salarial para los empleos de la planta de personal del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, **CPNAA**.

Acuerdo No. 08 del 27 de noviembre de 2015 por el cual se establece el reglamento interno para el cumplimiento de las funciones que les compete a los miembros del Consejo, resaltando que el artículo 23 señala:

*“**ARTICULO 23. Secretaría Común.** Para lograr el cabal desarrollo e impulso de la función disciplinaria, los miembros del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares contarán con el apoyo de la Oficina Jurídica de la entidad o quien haga sus veces, la cual funcionará como una Secretaría Común, conformada por dos grupos, un primer grupo para apoyar el trámite de la primera instancia de la función disciplinaria y un segundo grupo para apoyar el trámite de la segunda instancia de la función disciplinaria...”*

Que atendiendo a lo consagrado por Acuerdo No. 01 del 19 de marzo de 2020 adoptado por los miembros del Consejo, es función de la Dirección Ejecutiva, entre otras, las de “Nombrar y remover al personal requerido en la entidad de conformidad con los cargos aprobados dentro de la planta de personal del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares” y “Aprobar y suscribir el manual específico de funciones y de competencias laborales, el manual de calidad y el manual de contratación de la entidad”.

Que mediante Resolución No.19 del 19 de marzo de 2020 la Dirección Ejecutiva del **CPNAA** actualizó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborares para los cargos de la planta de personal del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, **CPNAA**, atendiendo a las necesidades del servicio, las normas adoptadas, los planes y programas de la entidad.

Que el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el Reglamento de Trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el (empleador) y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Que a su turno el artículo 105 de la norma en cita señala que el empleador está obligado a tener un reglamento de trabajo.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 4 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

Que por su parte el artículo 106 ibídem señala que el empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

Que el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Que finalmente el artículo 108 del citado código enuncia los puntos que debe contener las disposiciones normativas.

Que el 23 de enero de 2006 fue sancionada la Ley 1010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo;

Que de conformidad con el artículo 6°, son sujetos activos del acoso laboral, entre otros, la persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe, compañero de trabajo o subalterno de una dependencia estatal;

Que el numeral 1 del artículo 9° de la mencionada ley, señala que las instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

Que la cultura organizacional del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares se enmarca en la Carta de Valores y Compromisos Éticos, buscando que imperen la solidaridad y la colaboración tanto de los miembros del Consejo como de sus trabajadores, con miras a reafirmar en una ética de lo público las prácticas que promuevan la transparencia y la formación ética de los mismos, en un ambiente laboral sano y seguro;

Que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares debe propender por el establecimiento de unos criterios y procedimientos acordes con las Políticas Institucionales, que permitan adoptar las medidas preventivas que eviten la aparición de conductas de acoso laboral y faciliten su resolución y corrección.

Que, en mérito de lo expuesto,



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

RESUELVE:

CAPÍTULO I

ART. 1º. El presente es el reglamento de trabajo prescrito por el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, **CPNAA**, órgano del Estado creado por la Ley 435 de 1998 y encargado del fomento, promoción, control y vigilancia del ejercicio de la profesión de la Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, con sede en la Carrera 6 Nro. 26 B – 85 Oficinas 201, 301 y 401 edificio Sociedad Colombiana de Arquitectos de la ciudad Bogotá D.C. 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

ART. 2º. Quien aspire a ocupar un cargo en el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, **CPNAA**, órgano del Estado creado por la Ley 435 de 1998 deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos para el empleo en el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de planta de personal de la entidad, según corresponda a cada empleo así como los demás requisitos de carácter legal y los establecidos de manera específica en la normatividad vigente en la materia.

PERÍODO DE PRUEBA

ART. 3º. El Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, **CPNAA**, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la entidad, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º. 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 (CST, art. 77, num. 1º).

ART. 5º. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 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.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 6 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7º).

ART. 6º. 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 este, 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 (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES TRANSITORIOS

ART. 7º. Son meros trabajadores transitorios, los que se vinculen mediante contrato de trabajo a término fijo inferior de un año para la realización de una actividad específica por necesidades del servicio o que se requieran para cubrir vacancias temporales de los empleos de la planta de personal del **CPNAA**.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ART. 8º. De conformidad con el régimen legal que fija la jornada de trabajo diaria, semanal y mensual a las entidades públicas, el horario de trabajo en esta institución será el siguiente;

Mañana: lunes a viernes de 7:00 a. m. a 1:00 p. m.

Almuerzo: De 1:00 p. m. a 2:00 p. m.

Tarde: lunes a jueves de 2:00 p. m. a 5:00 p. m.

Viernes de 2:00 p. m. a 4:00 p. m.

Parágrafo 1: No habrá limitaciones de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2: Si con ocasión a actividades propias de la función misional del Consejo excepcionalmente los trabajadores tengan que trabajar horas adicionales a la jornada laboral, se reconocerá descanso compensatorio remunerado, para lo cual debe agotarse el siguiente procedimiento:



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 7 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

1. Previo a autorizar el cumplimiento de funciones por parte de un trabajador en sus días de descanso y/o en horario distinto a la jornada laboral, debe presentarse por escrito la solicitud debidamente justificada por parte del jefe del área que las requiere, en la que se soporte la necesidad de desarrollar las funciones no susceptibles de interrupción por naturaleza o por motivo de carácter técnico.
2. Una vez autorizado el cumplimiento de funciones en jornadas de descanso o en horario distinto al laboral, debe certificarse por parte del jefe del área y por escrito los tiempos, la ejecución, el cumplimiento en detalle de las mismas y emitir su aval de otorgar el compensatorio, en las fechas en que se van a solicitar y atendiendo a las necesidades de la entidad de cara a la prestación del servicio.

CAPÍTULO V

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ART. 9.º Serán de descanso obligatorio remunerado, los sábados, domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ART. 10.º El descanso en los días sábados, domingos y los demás días expresados en el artículo 9 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 (L. 50/90, art. 25).

ART. 11.º Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la entidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada 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 (CST, art. 178).

VACACIONES REMUNERADAS

ART. 12.º Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones individuales remuneradas (CST, art. 186, num. 1º).

ART. 13.º Dada la estructura y conformación de la planta de personal del **CPNAA**, que no existen cargos pares para todos los empleos, lo que conlleva que los procesos de la entidad sean unipersonales lo cual no permite el encargo de funciones entre los trabajadores, analizadas las

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia

PBX 3502700 Ext. 101-124

info@cpnaa.gov.co

www.cpnaa.gov.co



Página No. 8 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

necesidades y dinámica institucional, en aras de garantizar la adecuada, oportuna y óptima calidad en la prestación de servicios al ciudadano, el régimen de vacaciones en el **CPNAA** es de carácter colectivo tal como se decidiera en sesión de sala de Deliberación y Decisión del **CPNAA** de fecha 15 de agosto de 2013 como consta en Acta No. 168 de 2013.

La época de vacaciones debe ser señalada por la entidad a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 14 °. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 15 °. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Salud y Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 16 ° 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 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 17 ° 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, si a ello hubiere lugar. 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.

ART. 18 °. El **CPNAA** 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 (D. 13/67, art. 5º y Artículo 2.2.1.2.2.1.del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015)



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 9 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3º, par.).

PERMISOS

ART. 19 º. El Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, **CPNAA**, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la entidad y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la entidad y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la entidad. La concesión de los permisos antes dichos que le compete otorgar al Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano del **CPNAA** o quien haga sus veces 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 este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la entidad (CST, art. 57, num. 6º).
- Además, se reconocen cinco (5) días hábiles por licencia por luto (Ley 1280 de 05 de enero de 2009) y ocho (8) días hábiles de licencia remunerada por la Ley María (Ley 755 de 2002 y Ley 174 de 2009).

ART. 20º. El **CPNAA** concederá hasta tres (3) días hábiles de permiso remunerado a sus trabajadores en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de un hijo, siempre y cuando el padre no tenga derecho a solicitar la licencia estipulada en el artículo 1º de la Ley 755 de 2002.
- b) Por enfermedad grave, debidamente comprobada, del cónyuge, compañero o compañera permanente, primer grado de consanguinidad o primero civil del trabajador.
- c) Por matrimonio del trabajador.
- d) Por destrucción total o parcial de su vivienda.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 10 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

- e) Por cualquier otra causa debidamente comprobada que, a juicio del **CPNAA**, afecte intereses personales o familiares del trabajador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.
- f) Cuando medie justa causa que origine la solicitud siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio. Corresponde al Director Ejecutivo del **CPNAA**, o a quien se haya delegado la facultad, evaluar la causa que origine la solicitud y si es viable autorizar o negar los permisos. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del trabajador.

ART. 21°. - Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

- 1) Realizar la correspondiente solicitud ante el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano del **CPNAA** con copia a su jefe inmediato.
- 2) Dentro de lo posible, acompañar a la solicitud el documento que soporte la razón justificable del permiso.
- 3) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

CAPÍTULO VI

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

ART. 22. ° Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 23 °. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 24 ° Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 11 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

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.

ART. 25. ° Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento 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 entidad 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.

ART. 26 ° Los trabajadores deberán someterse a todas las actividades de medicina preventiva y del trabajo y de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la entidad para la prevención de las enfermedades profesionales, incidentes y accidentes de trabajo y controlar los factores de riesgo que se puedan presentar en el desempeño de las funciones relacionadas con el trabajo.

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante protocolos y procedimientos específicos, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio Salud y Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91) y demás normas reglamentarias y complementarias con la materia.

ART. 27 ° En caso de Accidente de Trabajo, el trabajador debe reportar inmediatamente al Jefe inmediato, quien a su vez reportará al Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano de la entidad o quien haga sus veces para definir la atención del trabajador en caso de necesitarse, para el diligenciamiento del reporte a la ARL; para la adopción de todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente y para la respectiva investigación del mismo con el fin de prevenir la ocurrencia de otros eventos, según lo establezca la legislación vigente (Decreto Ley 1295 de 1994, Resolución 1401 de 2007 y demás normas reglamentarias y complementarias con la materia). Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en el **CPNAA**, deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 28 °. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 12 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

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.

ART. 29 °. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una entidad o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 30 °. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la entidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 modificado por la Ley 1562 de 2012, 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.

CAPÍTULO VII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ART. 31. ° 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 la entidad.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la entidad en general.



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

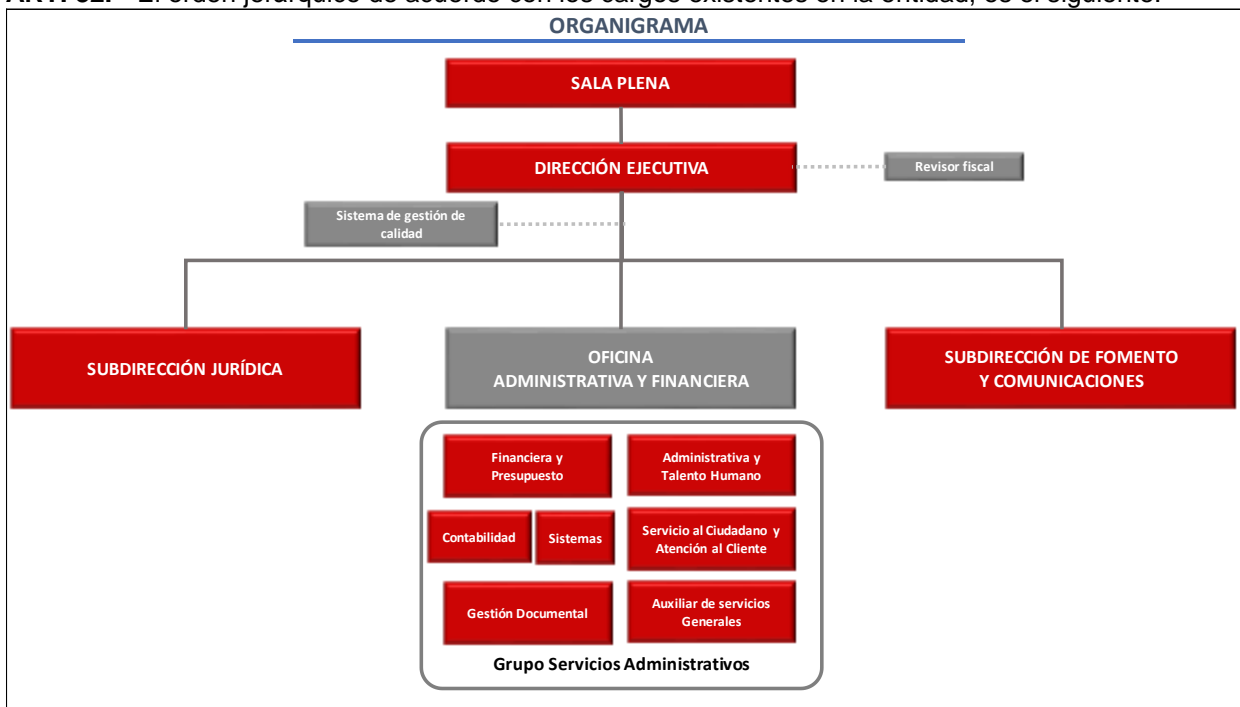
Página No. 13 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO VIII

ORDEN JERÁRQUICO

ART. 32.º El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la entidad, es el siguiente:



ART. 33.º La Planta de Personal requerida para cumplir las funciones, desarrollar los programas y ejecutar los proyectos asignados por la Ley y los reglamentos, al Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, es:



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

NIVEL DIRECTIVO			
No. de CARGOS	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO
1	01	03	Director Ejecutivo
1	01	02	Subdirector Jurídico
1	01	02	Subdirector de Fomento y Comunicaciones
3	Subtotal por Nivel		
NIVEL PROFESIONAL			
5	02	04	Profesional Especializado
1	02	03	Profesional Universitario
8	02	02	Profesional Universitario
3	02	01	Profesional Universitario
17	Subtotal por Nivel		
NIVEL TÉCNICO			
2	03	02	Técnico Administrativo
2	03	01	Técnico Laboral
4	Subtotal por Nivel		
NIVEL ASISTENCIAL			
1	04	01	Auxiliar de Servicios Generales
1	Subtotal por Nivel		
25	TOTAL PLANTA DE PERSONAL		

ART. 34.º La remuneración básica salarial para los empleos pertenecientes a la Planta de Personal del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, es:

NIVEL DIRECTIVO			
CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	REMUNERACIÓN BASICA SALARIAL EN SMLLV
01	03	Director Ejecutivo	12
01	02	Subdirector Jurídico	10
01	02	Subdirector de Fomento y Comunicaciones	10



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
 PBX 3502700 Ext. 101-124
 info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

NIVEL PROFESIONAL			
02	04	Profesional Especializado	6
02	03	Profesional Universitario	5
02	02	Profesional Universitario	4
02	01	Profesional Universitario	3,5
NIVEL TÉCNICO			
03	02	Técnico Administrativo	2,5
03	01	Técnico Laboral	1,5
NIVEL ASISTENCIAL			
04	01	Auxiliar de Servicios Generales	1,5

CAPÍTULO IX

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES

ART. 35 °. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores espacios físicos 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, la entidad 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 19 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, y expedir la orden para practicar examen médico de egreso. 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



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
 PBX 3502700 Ext. 101-124
 info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 16 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

- médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
 9. Abrir y llevar al día los registros de horas adicionales a la jornada laboral, para efectos del reconocimiento de descanso compensatorio remunerado.
 10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
 11. 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 el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
 12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ART. 36 º. 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 la entidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la entidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la entidad 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 las cosas de la entidad.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la entidad 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 la entidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

CAPÍTULO X

PROHIBICIONES PARA LA ENTIDAD Y LOS TRABAJADORES

ART. 37. ° Se prohíbe a la entidad:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la entidad puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la entidad.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras entidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la entidad. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 18 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

- 10 Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 38. ° Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la entidad los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la entidad.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la entidad, 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 en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la entidad en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XI

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 39. ° El CPNAA no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o en el contrato individual.

ART. 40. ° Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos del CPNAA y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 37 y 38 del presente reglamento.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 19 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

ART. 41°. - Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

1. Leves.
2. Graves.

Parágrafo: Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano del **CPNAA** como Jefe de Recursos Humanos en primera instancia y en segunda instancia la Dirección Ejecutiva del **CPNAA**, en atendiendo los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. La trascendencia de la falta
- e. El perjuicio ocasionado al **CPNAA**
- f. La reiteración de la conducta
- g. Los motivos determinantes de la conducta
- h. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

ART. 42. ° Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.
2. No informar oportunamente al **CPNAA** sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso del **CPNAA**;
5. No atender al personal del **CPNAA** y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta el **CPNAA**;
6. Sustraer de la sede de la entidad los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el **CPNAA**;
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, edificios, talleres o salas de trabajo;
10. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por el **CPNAA**;



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 20 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

11. El uso inadecuado del teléfono celular, durante la jornada laboral, su uso debe limitarse a los descansos u horas de almuerzo, únicamente.
12. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos del **CPNAA**;
13. La sistemática omisión de la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
14. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo;
15. Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración del **CPNAA** o a los compañeros de trabajo.

ART. 43. ° Clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones:

1. Amonestación escrita o llamado de atención para las faltas leves.
2. Multa, para las faltas leves.
3. Suspensión, para las faltas leves y graves.

La amonestación escrita se anotará en la correspondiente hoja de vida.

La multa por falta leve no podrá ser inferior al valor de la décima parte del salario diario básico, ni exceder de la quinta parte del salario diario y únicamente se impondrá por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente.

La suspensión por faltas leves, por la primera vez, no será inferior a un día ni superior a ocho días.

Cuando se trate de reiteración de la falta, la suspensión se podrá incrementar hasta el doble, sin superar los dos meses.

La suspensión por falta grave no será inferior a ocho días ni superior a dos meses. El **CPNAA** podrá escoger entre la aplicación de esta sanción o lo establecido en el capítulo XIII del presente reglamento.

El **CPNAA** escogerá y tasará la sanción aplicable de acuerdo con la gravedad o levedad de la falta, de conformidad con los criterios de conveniencia y oportunidad de las mismas.

ART. 44. ° La imposición de una multa no impide que el **CPNAA** prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del **CPNAA** que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 21 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

ART. 45. ° El **CPNAA** no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero, a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

CAPÍTULO XII

PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ART. 46. ° Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando el **CPNAA** tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

El **CPNAA** garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso.

Teniendo en cuenta que en el **CPNAA** no existe sindicato, el **CPNAA** cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, el **CPNAA** procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 43 del presente reglamento, frente al cual procede recurso de apelación ante la Dirección Ejecutiva del **CPNAA**, el cual deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia.

Parágrafo: En el evento que el trabajador reciba comunicaciones contentivas de observaciones relacionadas con el trabajo por parte del **CPNAA**, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres (3) días siguientes.

Si el **CPNAA** no recibe en plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 22 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

ART. 47.º Las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por las personas indicadas en el artículo 41 del presente reglamento. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antedicho

ART. 48º. Los trabajadores del **CPNAA** además deben tener en cuenta el régimen consagrado en el la Ley 1952 del 28 de enero de 2019 Título I REGIMEN DE LOS PARTICULARES del Libro III REGIMEN ESPECIAL y demás normas reglamentarias y complementarias con la materia.

CAPÍTULO XIII

JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN PREVIO AVISO

ART. 49º. Las siguientes, constituyen las justas causas, para que el **CPNAA** de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso dado por escrito al trabajador, con antelación no menor a quince (15) días. Las señaladas en los numerales del 9 al 15 del literal (a) del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo las cuales son a saber:

1. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del Trabajador, y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio del Trabajador, que perturbe la disciplina de la entidad.
4. La renuencia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
5. La ineptitud del Trabajador, para realizar la labor encomendada.
6. El reconocimiento al Trabajador, de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio del **CPNAA** (Decreto 1373 de 1966 Artículo 3 y demás normas reglamentarias y complementarias con la materia).
7. La enfermedad contagiosa o crónica del Trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa solo podrá efectuarse el vencimiento de dicho lapso y siempre que no sea posible la reinstalación del Trabajador, por no haber recuperado este sus capacidades laborales en grado suficiente para ello. El **CPNAA**, pagará al Trabajador las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. Cualquiera, otras faltas, para este efecto, se determinen en el contrato individual o en Convención Colectiva.



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 23 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, “Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.”

Parágrafo: Para dar aplicación a lo dispuesto en el numeral 1 de este Artículo, el **CPNAA** se ceñirá al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al Trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediado entre uno y otro requerimiento de un lapso, no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos persiste el deficiente rendimiento del Trabajador, el respectivo superior, de acuerdo al sistema de control del **CPNAA**, determinará el rendimiento promedio en labores análogas y lo presentará al Trabajador, para que este pueda presentar por escrito sus descargos dentro de los ocho (8) días siguientes.

CAPÍTULO XIV

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

ART. 50°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso, siempre que el hecho esté comprobado, las siguientes:

1. POR PARTE DEL CPNAA:

1. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador, en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material, causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos, demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la integridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el establecimiento o lugar del trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al Trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal, en los contratos individuales o en el presente Reglamento.
7. La detención preventiva del Trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma, para justificar la extinción del contrato.



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 24 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

8. Que el Trabajador, revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer, asuntos de carácter reservado, con perjuicio del **CPNAA** y además:
9. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave al **CPNAA** aún por la primera vez.
10. La falta total del Trabajador al trabajo, en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave al **CPNAA**, aún por primera vez.
11. La falta total del Trabajador, durante la jornada laboral, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave al **CPNAA**, aún por primera vez.
12. Todo acto tendiente a provocar en el personal del **CPNAA** actitud de hostilidad, animadversión o enfrentamiento hacia la entidad o hacia sus directivos.
13. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad, por cuarta vez.
14. La falta total del Trabajador en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad, por cuarta vez.
15. La falta total del Trabajador al trabajo durante el día o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la entidad, por la tercera vez.
16. El abandono del trabajo, antes de la hora de salida sin justa causa.
17. La violación leve, por parte del Trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.

Parágrafo: En los casos de los Literales (i) al q) de este Artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al Trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

2. POR PARTE DEL TRABAJADOR:

1. El haber sufrido engaño por parte del **CPNAA**, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por parte de los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el Trabajador, no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o salud y que el patrono, no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al Trabajador, en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos, de aquel, para el cual se le contrató.



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 25 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, “Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.”

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los contratos individuales o reglamentos.

ART. 51°. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos (Decreto 2351 de 1965, Artículo 7, Numeral 7, Literal (b) y demás normar reglamentarias y complementarias con la materia).

CAPÍTULO XV.

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Los reclamos de los Trabajadores, se harán en forma respetuosa ante el jefe inmediato o en su defecto al Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano de la entidad o quien haga sus veces.

CAPÍTULO XVI.

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y RECLAMOS

ART. 52°. Todo Trabajador que se crea con derecho de formular una queja o reclamación, podrá acudir al procedimiento de quejas y reclamaciones, que comprende las siguientes etapas:

El Trabajador presentará el reclamo correspondiente ante el Jefe Inmediato o en su defecto ante el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano, dentro de los ocho (8) días siguientes a la ocurrencia del hecho que lo motiva. Dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la reclamación, el Jefe Inmediato o en su defecto el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano deberá resolver el caso y comunicar la determinación al interesado.

El Trabajador inconforme, con la decisión del Jefe Inmediato o en su defecto del Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano, podrá apelar a ella ante el Director Ejecutivo de **CPNAA**, dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Trabajador no hace uso del recurso en la forma y tiempo indicados, se entenderá que acepta la decisión del **CPNAA**.

CAPÍTULO XVII

MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS EN SITUACIONES DE ACOSO LABORAL



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 26 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

ART. 53°. Se adoptan como principios y criterios institucionales para el mejoramiento del clima laboral los siguientes:

1. Los consignados en la Carta de Valores y Compromisos Éticos, como valores y principios éticos y que son de obligatoria aplicación y cumplimiento para todos los miembros del Consejo y trabajadores.
2. El trato justo a los miembros del Consejo y trabajadores de la entidad, observando prácticas laborales basadas en la equidad y en la mutua cooperación dentro del marco de los principios éticos y valores comunes.
3. La cooperación en la creación de condiciones de trabajo sanas y seguras, en un clima de mutuo entendimiento y colaboración, construido por el diálogo entre todos los miembros del Consejo y trabajadores.
4. El respeto al derecho a la vida pública y privada de los miembros del Consejo y trabajadores de la entidad, sin hacer distinciones de género, raza, religión o credo político.

ART. 54°. Las siguientes son las medidas preventivas y correctivas generales que se establecen para mejorar el clima laboral de la organización y a prevenir la aparición de conductas relacionadas con el acoso laboral:

Sensibilizar a los miembros del Consejo y trabajadores del nivel directivo, para que como líderes cumplan y promuevan la aplicación de los criterios mencionados anteriormente, apoyados en el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano o a quien éste delegue.

Afianzar en la práctica lo consignado en la Carta de Valores y Compromisos Éticos, mediante diversas metodologías, apoyados en el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano o a quien éste delegue.

Capacitar a los trabajadores del Consejo sobre seguridad personal, estilos de vida, afianzamiento de las destrezas y habilidades para la asertividad en oposición y habilidades sociales para la concertación y negociación de conflictos, el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano o a quien éste delegue.

Incluir dentro de la capacitación, la inducción y reinducción sobre la Ley de Acoso Laboral y demás disposiciones, así como una ilustración integral que permita a los trabajadores conocer sus alcances y limitaciones.

Implementar un programa de vigilancia de la violencia en el trabajo, dentro del programa de prevención de los riesgos psicosociales, que permita conocer la prevalencia, incidencia, formas y consecuencias de las conductas de acoso laboral, de acuerdo con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud y Protección Social sobre el particular. La ejecución de este programa estará a cargo del Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano o quien haga sus veces.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 27 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

Programar actividades pedagógicas o terapias de grupo, para el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Entidad.

Propender una cultura de bienestar organizacional que garantice unas condiciones laborales psicológicas y sociales adecuadas en los puestos de trabajo.

ART. 55°. Designar como responsable del cumplimiento de las medidas preventivas y correctivas generales señaladas en el artículo anterior, al Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano, en el proceso de sensibilización, divulgación y capacitación de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos.

ART. 56°. El **CPNAA** contará con un Comité de Convivencia Laboral, el cual actuará de manera confidencial, conciliatoria y efectiva, como mediadores en la resolución de conflictos, en situaciones relacionadas con el acoso laboral.

El comité de convivencia laboral estará integrado por dos miembros, uno en representación del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares con su respectivo suplente, elegidos por ésta, y un (1) representante de los trabajadores del Consejo con un (1) suplente, este último elegido por votación secreta y mediante escrutinio público de los trabajadores del Consejo, previa convocatoria de la Dirección Ejecutiva de la entidad.

Los suplentes, en su orden, actuarán en caso de faltas absolutas o temporales de los principales, y por impedimentos y recusaciones.

Parágrafo 1: El periodo de los miembros del comité de convivencia laboral será de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Parágrafo 2: El Comité de Convivencia Laboral del **CPNAA** no podrá conformarse con trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

Parágrafo 3. El presidente y secretario del Convivencia Laboral del **CPNAA** serán elegidos de mutuo acuerdo por entre sus miembros.

ART. 57°. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que la soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formulen queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 28 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
8. Presentar a la Dirección Ejecutiva del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a recurso humano y salud ocupacional del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados Dirección Ejecutiva del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.

ART. 58°. Fíjese el siguiente procedimiento interno confidencial y conciliatorio, para superar las situaciones de acoso laboral que se presenten en el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, radicarán por escrito la relación de los hechos junto con los argumentos que los soporten, ante el Profesional Especializado Administrativo y de Talento Humano del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, la que a su vez lo hará llegar a la Secretaría del Comité, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006.
2. Recibidos los escritos de que trata el numeral anterior por el comité conformado, éste evaluará y en caso de que los hechos denunciados puedan constituir acoso laboral, citará a la persona involucrada, a través de la Secretaría del Comité, para que por medio de la amigable composición propongan acciones encaminadas a superar las situaciones manifestadas, así como para restablecer la convivencia y las buenas relaciones, si hay acuerdo de las partes.



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 29 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

3. De todo lo ocurrido en cada diligencia se levantará un acta, que contendrá:

- a) La descripción de la posible situación de acoso laboral;
- b) Las intervenciones de los miembros del Consejo y/o trabajadores implicados;
- c) Las alternativas de solución propuestas; y
- d) Los acuerdos logrados, si los hubiere.

4. El comité deberá trasladar al competente los casos que consideren que constituyen probables faltas disciplinarias, para que se adelanten las actuaciones pertinentes, de conformidad con lo señalado en la Ley 1010 de 2006 en concordancia con el artículo 69 y ss de la Ley 1952 del 28 de enero de 2019 y demás normas reglamentarias y complementarias con la materia.

5. En todo caso, el procedimiento deberá respetar al derecho de defensa y el debido proceso, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política.

Parágrafo 1°. El comité podrá solicitar apoyo técnico para soportar sus decisiones a profesionales expertos en el tema, adscritos a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentren afiliados los trabajadores de la entidad.

Parágrafo 2°. El comité sesionará ordinariamente cada tres meses y extraordinariamente por solicitud del presidente o quien haga sus veces.

ART. 59°. Las funciones del presidente del comité de convivencia laboral son:

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares las recomendaciones aprobadas por el comité.
4. Gestionar ante la Dirección Ejecutiva del **CPNAA** los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ART. 60°. Las funciones de la Secretaría del comité serán las siguientes:

1. Recibir y dar trámite de las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente de las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 30 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, “Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.”

4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares.

CAPÍTULO XVIII

TELETRABAJO

Artículo 61.- EL CPNAA podrá celebrar contratos de teletrabajo con personas que desempeñen sus actividades, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en las instalaciones de la entidad.

Artículo 62.- Las modalidades de la ejecución del teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la sede del **CPNAA** y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles, son aquella tele trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios, son aquella tele trabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la sede del **CPNAA**.

Artículo 63.- El CPNAA reconocerá a sus teles trabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente, así como los incluirá en el sistema



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 31 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

de gestión de seguridad y salud en el trabajo y demás programas preventivos que se adelanten y facilitará la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.

Parágrafo: Las condiciones para el desarrollo del Teletrabajo en el Consejo profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, es de competencia establecerlas por parte de la Directora Ejecutiva del **CPNAA** en asocio con el Comité Líder de Teletrabajo.

CAPÍTULO XIX

PUBLICACIONES Y VIGENCIA

ART. 64. ° El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos y su inclusión en la página web del **CPNAA** e informará a los trabajadores, mediante comunicación interna, del contenido del reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Los trabajadores podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO XX

DISPOSICIONES FINALES

ART. 65. ° Vigencia. El presente Reglamento entrará a regir cinco (5) días hábiles después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para el **CPNAA** y sus trabajadores. En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados el **CPNAA**. Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXI

CLÁUSULAS INEFICACES



SC 5502-1

Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
PBX 3502700 Ext. 101-124
info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co

Página No. 32 de la Acuerdo Nro. 04 de 2020, "Por la cual se actualiza el Reglamento Interno de Trabajo del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares."

ART. 66º. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

Dado en la ciudad Bogotá, D.C., en sesión de Sala Plena, una vez leído, aprobado y firmado, a los diecinueve (19) días del mes de marzo de dos mil veinte (2020).

Comuníquese, Publíquese y cúmplase,

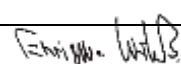
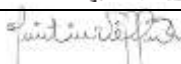
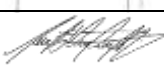

JULIO CESAR BAEZ CARDOZO
 Consejero


ALFREDO MANUEL REYES ROJAS
 Consejero


ALFONSO GÓMEZ GÓMEZ
 Consejero


DIEGO ANDERSSON GARCIA AMBROSIO
 Consejero


CARLOS EDUARDO NARANJO QUICENO
 Consejero

PROYECTÓ		REVISÓ		FIRMA
NOMBRES	CARGO	NOMBRES	CARGO	
		Enrique Botero	Uribe Director Ejecutivo Código 01 Grado 03	
Schirstian André Villero Flórez	Profesional Especializado Código 02 Grado 04			
Yaneth Olaya Real	Profesional Universitario Código 02 Grado 02			



SC 5502-1



Carrera 6 No. 26 B-85 Oficina 201, Bogotá - Colombia
 PBX 3502700 Ext. 101-124
 info@cpnaa.gov.co
www.cpnaa.gov.co