



*COLEGIO LA COLINA*

*CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA  
SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0*

# COMUNICACIÓN DE INVOLUCRAMIENTO (COE)

*Km 9.5 Vía La Calera - 8609625 - 3214221695*

*Mail: [coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co](mailto:coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co)*



**COLEGIO LA COLINA**  
**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA**  
**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

**INDICE**

Horizonte y visión institucional.....	4
Principio 1.....	5
Principio 2.....	9
Principio 3.....	9
Principio 4.....	10
Principio 5.....	16
Principio 6.....	16
Principio 7.....	17
Principio 8.....	18
Principio 9.....	19
Principio 10.....	20



## *COLEGIO LA COLINA*

*CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0*

Me complace confirmar que el COLEGIO LA COLINA reafirma su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus Diez Principios en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Adicionalmente, nos comprometemos a difundir este documento público con nuestros grupos de interés mediante nuestros canales de comunicación.

El presente reporte describe los progresos realizados por el COLEGIO LA COLINA en la integración de los principios del Pacto Global en la estrategia de negocios, cultura, y operaciones diarias, además desde el punto de vista académico y formativo. Durante la gestión de este año esta integración se visibilizo mediante la incorporación de los principios del Pacto Mundial en las operaciones internas, como se podrá vislumbrar a lo largo de este documento refiriéndose a hechos concretos y resultados, adicional a lo anterior y atendiendo al objetivo de esta organización se ha ofrecido educación acerca de los temas relacionados con el Pacto Mundial y en general con la ONU a los estudiantes y docentes, incluso se ha participado de modelos de las Naciones Unidas a nivel local e internacional (New York) a su vez se ha difundido los principios del pacto entre los estudiantes y alumnos.

El alcance de este COE se del periodo 2017 – 2018, en Bogotá, Colombia.

Atentamente,

MARIA CLAUDIA MENDOZA  
Directora.



## *COLEGIO LA COLINA*

*CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL CUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0*

## **HORIZONTE Y VISION INSTITUCIONAL**

En el Colegio La Colina trabajamos fundamentados en la visión institucional “construir el proyecto de vida de cada uno de nuestros alumnos a través del desarrollo de tres dimensiones: personal, social y académica, para formar seres humanos felices y capaces de hacer felices a quienes le rodean; rigiéndose por los siguientes principios: seguridad física y emocional, afectividad, responsabilidad y eficiencia.” Sin embargo esta no está limitada a los alumnos pues el personal de todas las áreas hace parte activa de esta.

El Colegio La Colina, tiene como objetivo claro no solo el aprendizaje de las distintas ciencias sino la formación integral de sus estudiantes, esto es la formación para el desarrollo integral de los aspectos físicos, emocionales, intelectuales, sociales y espirituales.

La importancia del proyecto de vida de cada uno de nuestros alumnos es de tal magnitud para el Colegio La Colina que define la visión misma. Conscientes de las diferencias individuales, así como de la pertenencia a una sociedad y a una especie se asume el proyecto de vida como concepto integrador que fundamenta todo el proyecto pedagógico institucional, basándose en los derechos humanos.



## *COLEGIO LA COLINA*

*CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0*

Cada uno de nuestros alumnos y/o trabajadores es recibido con justicia, equidad e inclusión, se promueve el empleo y se protege a las personas.

# **ACTUACIONES REFERENTE A LOS 10 PRINCIPIOS**

## **PRINCIPIO 1**

**“Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia”**

El personal contratado en el Colegio La Colina es en su totalidad mayor de edad según lo establecido en la ley colombiana (mayor de 18 años), cuenta con prestaciones sociales, un programa de seguridad y salud en el trabajo además de seguridad social (la cual implica acceso a asistencia médica, garantía de ingresos, pensión de vejez, asistencia de accidentes laborales, caja de compensación).

*Km 9.5 Vía La Calera - 8609625 - 3214221695*

*Mail: [coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co](mailto:coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co)*



**COLEGIO LA COLINA**  
**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA**  
**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

El horario de trabajo y su remuneración cumplen con lo estipulado en la ley, sin superar las 48 horas semanales como está establecido en el Reglamento Interno de Trabajo:

- **PARA PERSONAL DOCENTE:**

DIAS LABORALES:

LUNES A VIERNES  
7:30 A.M. a 5:00 P.M.

TIEMPO DE ALMUERZO  
Treinta (30) Minutos.

TIEMPO DE ONCES  
Quince (15) Minutos.

- **PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS GENERALES:**

DIAS LABORALES:

LUNES A VIERNES  
7:30 A.M. a 5:00 P.M.

TIEMPO DE ALMUERZO  
Una (1) hora.

TIEMPO DE ONCES  
Quince (15) minutos.

SÁBADOS:  
8:00 A.M. a 12:00 P.M.

Para cada domingo o festivo trabajado se reconoce un día compensatorio remunerado a la semana siguiente. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).



**COLEGIO LA COLINA**  
**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA**  
**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL CUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

**LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 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 (10:00p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo).

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 del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

**TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS**

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

**DESCANSO EN DÍA SABADO**

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

**DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

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

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

7

*Km 9.5 Vía La Calera - 8609625 - 3214221695*

*Mail: [coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co](mailto:coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co)*



**COLEGIO LA COLINA**  
**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA**  
**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL CUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 5 de 1.990).

**TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

El Colegio La Colina no apoya bajo ninguna circunstancia el trabajo forzoso o algún tipo de esclavitud;

Se protege y apoya cualquier empleada que se encuentre en estado de embarazo brindándole a ella el tiempo para su licencia de maternidad garantizando la continuidad de su trabajo e ingresos.





## **COLEGIO LA COLINA**

**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL CUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

### **PRINCIPIO 2**

**“Las Empresas deben asegurarse que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos”**

Para la selección y contratación de cada uno de los empleados del Colegio La Colina se solicita la presentación del pasado judicial, el certificado de antecedentes de la Procuraduría General de la Nación, la cual actúa como Ministerio Público y por último el certificado de la Contraloría, la cual actúa como ente de inspección de los recursos públicos en temas de contratación fiscal de la nación, a los trabajadores de empresas de seguridad contratadas por la institución se les practica una prueba de polígrafo para garantizar la seguridad, el respeto y la no vulneración de los Derechos Humanos. En caso de ser admitida la documentación presentada, el aspirante a vincularse laboralmente con esta empresa, debe presentar entrevista personal y pruebas psicológicas ante el Departamento de Desarrollo Humano del colegio o ante quien delegue la Dirección de la institución. De este modo el Colegio La Colina certifica y se asegura que ninguno de sus empleados sea cómplice de vulneración de los Derechos Humanos.

### **PRINCIPIO 3**

**“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”**

El Colegio La Colina cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo en el cual se estipula que se respeta la libertad de asociación, sin embargo, no ha sido voluntad de sus empleados crear un sindicato, esto no significa que el colegio no cuente con los siguientes comités:

- Comité de convivencia laboral.
- Comité de convivencia escolar.
- COPASST.



**COLEGIO LA COLINA**  
**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA**  
**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

- Comité de archivo.

## **PRINCIPIO 4**

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Como se estipula en el Reglamento Interno de Trabajo del Colegio La Colina las horas de entrada y salida de los trabajadores quienes se ofrecen voluntariamente a desempeñar su cargo, son las que a continuación se expresan así:

- **PARA PERSONAL DOCENTE:**

DÍAS LABORALES:

LUNES A VIERNES

7:30 A.M. a 5:00 P.M.

TIEMPO DE ALMUERZO

Treinta (30) Minutos.

TIEMPO DE ONCES

Quince (15) Minutos.

- **PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS GENERALES:**

DÍAS LABORALES:

*Km 9.5 Vía La Calera - 8609625 - 3214221695*

*Mail: [coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co](mailto:coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co)*



## **COLEGIO LA COLINA**

**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

**LUNES A VIERNES**

7:30 A.M. a 5:00 P.M.

**TIEMPO DE ALMUERZO**

Una (1) hora.

**TIEMPO DE ONCES**

Quince (15) minutos.

**SÁBADOS:**

8:00 A.M. a 12:00 P.M.

Para cada domingo o festivo trabajado se reconoce un día compensatorio remunerado a la semana siguiente. Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

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

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



## **COLEGIO LA COLINA**

**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL CUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo).

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 del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

### **TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS**

5. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.
6. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de trabajo ordinario diurno.
7. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
8. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

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

### **DESCANSO EN DÍA SABADO**

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

### **DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

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



## *COLEGIO LA COLINA*

*CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0*

4. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
5. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.
6. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 5 de 1.990).

**TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

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



## **COLEGIO LA COLINA**

**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

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

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa 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. (Artículo 178 C.S.T.).

## **VACACIONES REMUNERADAS**

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 primero, C.S.T.).



## *COLEGIO LA COLINA*

*CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0*

La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente 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.).

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

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

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.).

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



## **COLEGIO LA COLINA**

**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

### **PRINCIPIO 5**

**“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”**

El Colegio La Colina trabaja en pro de la dignidad, justicia e igualdad de cada uno de sus miembros y así mismo es consciente de la importancia del cumplimiento de los Derechos Humanos, motivo por el cual no apoya bajo ninguna circunstancia el trabajo infantil.

El personal del Colegio La Colina es en su totalidad mayor de edad (18 años) de acuerdo con lo estipulado en la Ley 27 de 1.977.

### **PRINCIPIO 6**

**“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”**

Para el Colegio La Colina es de suma importancia hacer cumplir lo establecido tanto en la Constitución colombiana como apoyar los Derechos Humanos, en esta medida se promueve el derecho a la libertad e igualdad el cual estipula:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

En el Colegio La Colina sabemos que somos seres únicos con maneras únicas y propias de relacionarnos, de conocer y de actuar que requieren posibilidades de realización plena, en esta medida se promueve:

1. Principio de Libertad:

*Km 9.5 Vía La Calera - 8609625 - 3214221695*

*Mail: [coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co](mailto:coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co)*





## **COLEGIO LA COLINA**

**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

Entendemos que cada vez somos más capaces de decidir con autonomía, sin tener que depender de la voluntad ajena, porque poseemos la capacidad de autorregulación que nos permite guiar nuestras acciones por criterios de juicio propios, fundados en el respeto de los Derechos de los demás, los valores culturales y el medio ambiente.

### **2. Principio de Participación:**

Comprendemos que participar es poder “afectar”, es “decidir” o “hacer”. Es no tomar como punto de partida mi propia subjetividad sino la acción comunicativa referida al mundo de la vida en la cual Yo soy un participante. De igual forma se cuentan con incentivos para el mejor docente del trimestre, del año y por áreas, en la parte administrativa también se cuenta con un sistema de incentivos que hace que la participación de todos los que integran la institución puedan acceder de manera justa a lo largo del periodo escolar.

### **3. Principio de Justicia y Bien Común:**

Actuamos bajo el reconocimiento que el otro existe con todo lo que es, que en la diferencia se vive todo derecho de igualdad de condiciones, Se refleja al contar con un personal en nómina de 99 mujeres y 58 hombres, divididos en personal docente, administrativo y servicios generales.

Por lo anterior en el Colegio La Colina se promueve un ambiente libre de prejuicio en el cual se aceptan y fomentan los distintos tipos de sexo, raza, origen, lengua, religión, orientación sexual, opinión política y filosófica, buscando generar el desarrollo de valores civiles, éticos y morales, de organización social y de convivencia humana.

## **PRINCIPIO 7**

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”



## *COLEGIO LA COLINA*

*CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0*

Conscientes del gran impacto ambiental que causan las empresas, el Colegio La Colina ha tomado medidas preventivas en aras de contribuir al mejoramiento ambiental y climático mediante la implementación de las siguientes acciones:

1. Con la intención de reducir el consumo de papel El Colegio La Colina promueve el intercambio de información a través de la intranet.
2. El papel que es solicitado en el colegio es en su totalidad ecológico de caña de azúcar.
3. Los residuos orgánicos se convierten en humus.
4. Los residuos inorgánicos se dejan a disposición de las entidades distritales de basura.
5. Cada seis (6) meses se lavan los tanques de agua.
6. Mensualmente se realiza una inspección de trampas de grasa.
7. Se realizó un aporte a la FUNDACIÓN AL VERDE VIVO de MIL QUINIENTOS DOLARES (\$1500 US) el cual fue destinado para la siembra de 225 árboles.
8. El colegio cuenta con un bosque nativo el cual es vigilado de manera constante para que pueda ser protegido y conservado por parte de la comunidad del Colegio La Colina.
9. Los alumnos realizan actividades en el área del bosque la cual deben dejar limpia y siempre con supervisión de un docente que es el encargado de que se pueda proteger el mismo mediante instrucción a los estudiantes sobre el cuidado del mismo.

## **PRINCIPIO 8**

**“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”**

El Colegio La Colina fomenta las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental a través del desarrollo de las siguientes acciones:

*Km 9.5 Vía La Calera - 8609625 - 3214221695*

*Mail: [coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co](mailto:coordinacionadministrativa@colegiolacolinaclc.edu.co)*



## COLEGIO LA COLINA

CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0

promueve el uso de canecas de reciclaje las cuales se encuentran distribuidas en las instalaciones del mismo, el uso del papel ha sido disminuido ya que el intercambio de información se realiza a través de la intranet, las instalaciones actuales cuentan con trampas para grasa, la vegetación nativa que se encuentra en la nueva sede del colegio ha sido respetada en su totalidad lo que significa que no se ha talado ningún árbol además de contar con plantas de tratamiento de aguas residuales.

## PRINCIPIO 9

“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente”

10. El Colegio La Colina se encuentra acreditado por Conservación & Carbono S.A.S como Carbono Bajo, la nueva sede cuenta con plantas de tratamiento de aguas residuales. Se solicitó permiso de vertimientos para salvaguardar las fuentes hídricas y proteger al medio ambiente de manera eficaz y así contribuir a la protección de las riquezas culturales y naturales de la nación.

Parámetro	Unidades	Valor
<b>Generales</b>		
Caudal	L/s	0.607
pH	Unidades de pH	6 - 9
DQO	mg/L O <sub>2</sub>	60
DBO <sub>5</sub>	mg/L O <sub>2</sub>	30
Sólidos Suspendidos totales	mg/L	25
Sólidos Sedimentables (SSED)	mg/L	5



**COLEGIO LA COLINA**  
**CON RECONOCIMIENTO OFICIAL 6855 DE 17 DE NOVIEMBRE DE 2017 EXPEDIDO POR LA**  
**SECRETARIA DE EDUCACIÓN DELCUNDINAMARCA NIT. N° 51.771.333-0**

Grasas y aceites	mg/L	20
------------------	------	----

## PRINCIPIO 10

**“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”**

Para la selección y contratación de cada uno de los empleados del Colegio La Colina se solicita la presentación del pasado judicial, el certificado de antecedentes de la Procuraduría General de la Nación la cual actúa como Ministerio Público y por último el certificado de la contraloría la cual actúa como ente de inspección de los recursos públicos en temas de contratación fiscal de la nación.

Se prohíbe expresamente en el contrato de los empleados la solicitud de dadas. Para el Colegio La Colina es de vital importancia asegurarse de la transparencia en cada uno de sus procesos motivo por el cual programó diferentes cursos enfocados hacia la actualización y apropiación de las políticas y procedimientos anticorrupción en los cuales participaron los empleados del departamento de contabilidad y tesorería.

Durante el año de reporte no se presentaron incidentes de corrupción que motivaran la adopción de cualquier tipo de medidas legales en contra del personal del colegio, no se presentaron sanciones y/o multas en el periodo.