

ACUERDO No. 19
(20 DE DICIEMBRE DEL 2024)

“Por medio del cual se modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.**”

La Asamblea General de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO UNICIENCIA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas por el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 28 de la Ley 30 de 1992.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Constitución Política en el artículo 69 garantiza la autonomía universitaria, bajo el término que las Instituciones de Educación Superior podrán darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.
2. Que, la ley 30 de 1992 “Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior”, establece en su artículo 28 que, “la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer.
3. Que, en cumplimiento con el plan de mejoramiento institucional y la actualización normativa que se ha venido presentando en nuestra legislación, resulta imperativo modificar el Reglamento Interno de Trabajo de esta Corporación, con el objeto de satisfacer las necesidades del personal administrativo, garantizar la correcta aplicación y adecuación a los cambios normativos.
4. Que, este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, que se hayan celebrado o se celebre con todos los colaboradores.
5. Que, los estatutos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO -UNICIENCIA establecidos mediante Resolución 2515 de 2011 del Ministerio de Educación Nacional, establece en su artículo 26 que, es función del Consejo Superior “proponer el estatuto docente y los reglamentos administrativos, de Bienestar Institucional, estudiantil, y los demás que se requieran para el adecuado funcionamiento de UNICIENCIA”.
6. Que, el Consejo Superior en reunión ordinaria del 14 de octubre del 2024 se dio análisis de la propuesta de actualización, conceptúo sobre la misma y aprobó mediante Acta No. 014 del 2024 decisión No. 04 la presentación de la modificación del reglamento interno de trabajo ante la Asamblea General para su aprobación.
7. Que, los estatutos de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO -UNICIENCIA establecidos mediante Resolución 2515 de 2011 del Ministerio de Educación Nacional, establece en su artículo 24 que, es función de la Asamblea General “Aprobar el Estatuto docente y reglamentos Administrativos, de Bienestar Institucional y Estudiantil y los demás que se requieran para el adecuado funcionamiento de UNICIENCIA”.
8. Qué, según acta No. 144 del 20 de diciembre de 2024 consta como decisión No. 10 de la Asamblea General la aprobación por unanimidad del nuevo Reglamento Interno de Trabajo de UNICIENCIA.

En consecuencia, la Asamblea General de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALIZAR: el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA.

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPTAR: el nuevo Reglamento Interno de Trabajo o de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo -UNICIENCIA, el cual forma parte integral del presente acuerdo.

ARTÍCULO TERCERO. DEROGAR: la Resolución Rectoral No. 01 de 2018 “Por el cual se crea el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA” y la Resolución Rectoral No. 032 de 2019 “Por el cual se adiciona al Reglamento interno de Trabajo adoptado por la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo UNICIENCIA mediante resolución No. 001 de Enero de 2018 la regulación bajo la modalidad de Teletrabajo conforme a lo dispuesto en la ley 1221 de 2008, reglamentada por el Decreto 0884 de 2012 y procedimientos para la comprobación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias y despidos conforme a lo establecido en el artículo 115 del C.S.T. y la Sentencia C-593 de 2014”

ARTÍCULO CUARTO. DESIGNAR: la rectoría para llevar a cabo todas las acciones pertinentes que permitan dar cumplimiento al presente acuerdo y a las diferentes disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO QUINTO. COMUNICAR: al personal administrativo, docente y directivo de la Corporación, a través de todos los medios de comunicación institucionales.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA: el presente Acuerdo rige a partir de su fecha de divulgación, y deroga cualquier disposición en contrario.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá D.C. el VEINTE (20) de DICIEMBRE de DOS MIL VEINTICUATRO (2024)

GONZALO TÉLLEZ IREGUI

Presidente de la Asamblea General

Reunión extraordinaria

N° Acta 144

20 DE DICIEMBRE DEL 2024

Proyectó: Luisa Fernanda Baéz - Profesional Jurídico

Revisó: Edwin Steve Sandoval Rueda– Asesor Jurídico Institucional

Revisó: Daniel Hernando Corzo Arévalo - Director Nacional de Planeación

Aprobó: Celia Esther Rodríguez Ramírez - Secretaria General

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA.

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C y ubicada en la calle 72 No.20 - 4, establece las disposiciones reglamentarias a las cuales quedan sujetos todos los trabajadores, de todas las instalaciones y dependencias que actualmente funcionan y las que posteriormente se instalen en esta ciudad y en las diferentes sedes a nivel nacional.

En este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren entre UNICIENCIA y sus trabajadores; mientras se encuentre vigente será obligado para todos los trabajadores conocer y dar estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, salvo estipulaciones en contrario que podrán ser favorables al trabajador o aquellas que se adecuen de común acuerdo con el empleador.

CAPÍTULO I. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN

ARTÍCULO 1. El personal al servicio de la UNICIENCIA se clasifica, para todos los efectos legales, en una categoría, así:

- a. Personal administrativo y docente, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y en lo que corresponda a los estatutos especiales de la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE CIENCIA Y DESARROLLO - UNICIENCIA, debe hacer entrega de su hoja de vida, la cual debe contener como mínimo los siguientes documentos:

- a. Cédula de Ciudadanía, o Cédula Extranjera (junto con el PPT) o Tarjeta de identidad.
- b. Cuando el aspirante sea menor de Dieciocho (18) años, deberá presentar Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera Autoridad Local, a solicitud de los padres y, a falta de estos el Defensor de Familia.
- c. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d. Referencias personales y familiares sobre su conducta y capacidad, y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e. Y todos aquellos que se consideren necesarios de acuerdo al perfil del cargo a desempeñar.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (Artículo 1º, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades

catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N.; Artículos 1° y 2°, Convenio No. 111 de la OIT; Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario No. 1543 de 1997 Art. 21) ni la libreta militar (Art. 111, Decreto 2150 de 1995).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La falsedad o adulteración de la documentación, constituyen para la Corporación Universitaria de Ciencia y Desarrollo - UNICIENCIA una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a que pudiese dar origen la infracción y de lo que en definitiva se dictamine en sede judicial. UNICIENCIA tendrá derecho a corroborar a través de las instituciones correspondientes la veracidad de la documentación entregada por parte del trabajador.

PARÁGRAFO TERCERO. Cada vez que el trabajador tenga un cambio en domicilio o teléfono, deberá informar a Talento Humano.

CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una institución patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la institución, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario.

ARTÍCULO 4. Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;
- b. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c. La formación se recibe estrictamente a título personal;
- d. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

PARÁGRAFO PRIMERO. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la institución un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente. Conforme a lo establecido en el Decreto número 451 de 2008.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta por la institución, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente; Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la institución sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales (Decreto 933 de 2003 art. 5).

Conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la institución patrocinadora en los términos, condiciones y beneficio que defina el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO TERCERO. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de Instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO CUARTO. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la Institución y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo que el pensum de su carrera profesional, o curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe celebrarse siempre por escrito y contener cuando menos los siguientes puntos (Decreto 933 de 2003, art. 2):

1. Razón social de la institución patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la institución de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.
4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.
5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.
6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.
7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.
9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.
10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.
11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.
12. Fecha de suscripción del contrato.
13. Firmas de las partes.

ARTÍCULO 6. El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTÍCULO 7. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciará de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de la otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
2. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la institución deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

A. PRÁCTICAS LABORALES COMO EXPERIENCIA PROFESIONAL

ARTÍCULO 8. Se entiende como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral (Ley 2043 de 2020).

ARTÍCULO 9. Se considerarán como prácticas laborales para efectos de la presente ley las siguientes:

1. Práctica laboral en estricto sentido.
2. Contratos de aprendizaje.
3. Judicatura.
4. Relación docencia de servicio del sector salud.
5. Pasantía.
6. Las demás que reúnan las características contempladas en el inciso primero del presente artículo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para los efectos de la remuneración del contrato de aprendizaje, prevalece lo consagrado en la Ley 789 de 2002, respecto de los subsidios subsidio mensual de transporte y alimentación para los estudiantes que realicen su práctica profesional, tecnológica, técnica o de cualquiera de las modalidades de formación profesional.

En todo caso el subsidio correspondiente no podrá ser superior a 1 smlmv y su desembolso deberá estar soportado con base en el cumplimiento efectivo de las obligaciones impuestas en la práctica laboral, certificado por el supervisor asignado. Salvo disposición en contrario pactada expresamente entre las partes, dicha suma de dinero no será constitutiva de salario.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El pago del subsidio para transporte y alimentación, no excluye al empleador de la responsabilidad de afiliación a la ARL y del cubrimiento con póliza de responsabilidad civil a terceros según reglamentación del sector por cada practicante.

PARÁGRAFO TERCERO. Se realizará una convocatoria anualmente para que estudiantes puedan realizar sus prácticas laborales, la cual deberá ser debidamente divulgada a través de los diferentes medios de comunicación con los que cuente dicha entidad.

PARÁGRAFO CUARTO. Desde la definición de los términos de la convocatoria y durante el proceso de selección de practicantes, las entidades públicas deberán establecer mecanismos que prioricen la vinculación de mujeres que cumplan los demás requisitos de la convocatoria. Del mismo modo, las entidades públicas deberán promover la vinculación como practicantes de personas con discapacidad.

ARTÍCULO 10. El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.

CAPÍTULO IV. PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11. Una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la institución, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.). En caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77 numeral 1 C.S.T.).

ARTÍCULO 12. El período de prueba en los contratos a término indefinido no puede exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 13. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo 7°, Ley 50 de 1.990).

ARTÍCULO 14. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso y sin indemnización, decisión ésta que debe ser motivada según sentencia T- 978 de 2004, pero si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO V. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 15. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la UNICIENCIA. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos e igualmente a todas las prestaciones de Ley. (Artículo 6°, C.S.T.)

CAPÍTULO VI. HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. Los horarios establecidos corresponden a un aspecto general, pero estos serán modificados tomando en consideración las necesidades de la institución de acuerdo a su objeto social y tal como se establece en los contratos de trabajo; y de igual manera se resalta la posibilidad establecida por la Ley 789 de 2002 sobre la Jornada Laboral Flexible tal como se establece en el presente capítulo.

Igualmente, es acogido por este reglamento lo establecido en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 que modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual será implementada de manera gradual conforme el artículo 3 de dicha Ley hasta llegar a un término de cuarenta y dos (42) horas.

A. DÍAS LABORABLES:

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que defina área de Talento Humano de acuerdo a las necesidades del servicio de cada dependencia.

PARÁGRAFO PRIMERO. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá lo estipulado en la Ley 789/02.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Conforme lo establecido en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021 ARTÍCULO 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo.

PARÁGRAFO TERCERO. La jornada ordinaria de trabajo será la que el trabajador se obligue a laborar; para el cargo estipulado, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo éste hacer ajustes o cambios de horario de acuerdo con las necesidades comerciales de UNICIENCIA como condiciones del sitio de trabajo donde preste el servicio personal el trabajador.

Cuando se requiera que el personal labore después de finalizada su jornada habitual de trabajo se llevará el respectivo control de horas extras.

PARÁGRAFO CUARTO. JORNADA LABORAL FLEXIBLE.

- a. La Corporación y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar los campus de la Institución sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b. La Corporación y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y siete (47) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y siete (47) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 09:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO QUINTO: También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este Reglamento Interno de Trabajo, cuando se desarrollen labores que por su propia naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana (art. 166, C.S.T.).

PARÁGRAFO SEXTO: La institución se reserva el derecho de modificar en cualquier momento el horario contenido en este reglamento de conformidad con sus necesidades o con las condiciones del momento.

CAPÍTULO VII. LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 17. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 quedará así:

- El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (09:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (09:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.).

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

ARTÍCULO 19. El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., en ningún caso, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales, a excepción de los casos señalados en el artículo 3 del decreto 995 de 1968.

ARTÍCULO 20. Tasas y liquidación de recargos:

- **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.
- **El trabajo extra diurno** se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- **El trabajo extra nocturno** se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en la ley.
- 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).

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

PARÁGRAFO SEGUNDO. La institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturnos, de acuerdo con lo previsto por el Decreto ley 2352 de 1965.

ARTÍCULO 21. La institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice en forma escrita, el jefe inmediato del trabajador, y sin superar los topes establecidos para tal efecto en el artículo 15 de este Reglamento, con excepción de los casos previstos en el artículo 3 del decreto 995 de 1968.

CAPÍTULO VIII. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

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

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 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus –Christi y Sagrado Corazón de Jesús; Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado se trasladará al lunes, cuando no caigan en día lunes, igualmente se trasladará al lunes siguiente a dicho día.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador se originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1º, Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO SEGUNDO. La institución sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no faltan al trabajo o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa comprobada o por culpa o disposición de la institución. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

No tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero, por enfermedad o accidente de trabajo. (Artículo 173.- Subrogado L. 50/90 art 26)

PARÁGRAFO TERCERO. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. (Artículo 26, Ley 789/02, que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).

1. El trabajo en domingo y festivos se remunera 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 con 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.

PARÁGRAFO CUARTO. El trabajador podrá convenir con la Corporación su día de descanso obligatorio, 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. (Parágrafo 1° artículo 26 Ley 789 de 2002).

PARÁGRAFO QUINTO. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento o enviarlo por los canales de comunicación digital de la Corporación, 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.).

ARTÍCULO 23. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 16 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).

ARTÍCULO 24. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la institución suspenda el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera 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 remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 del C.S.T.)

CAPÍTULO IX. VACACIONES REMUNERADAS.

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

ARTÍCULO 26. La época de las vacaciones debe ser señalada por la institución 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. La Institución tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (Artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 28. El empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Para la compensación en dinero de las vacaciones se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

PARÁGRAFO. 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. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones posteriores, en los términos del presente artículo. (Artículo, 190, C.S.T.-modificado. D.13/67, art 6°, Conc. D.R. 995/68 art. 7)

ARTÍCULO 29. 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.

ARTÍCULO 30. La Corporación 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 995 de 1968, artículo 6°).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3°, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO X. PERMISOS.

ARTÍCULO 31. La Corporación 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, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida antelación a la institución 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 Institución.

PARÁGRAFO PRIMERO. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Tratándose de licencia para el ejercicio del sufragio, el trabajador que haya hecho uso de ella tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado, dentro de los treinta (30) días siguientes, siempre y cuando haya presentado prueba que lo acredite (Ley 403 de 1997 art. 3).
2. En lo relativo al desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en el caso concreto de los jurados de votación, la ley concede el derecho de un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación.
3. En caso de calamidad doméstica, que traiga como consecuencia directa el retiro, la ausencia o la falta al trabajo se procederá así:
 - 3.1. Cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto este no le sea concedido. Si el hecho sucediera fuera de la jornada de trabajo deberá informar a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del medio día el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde.

La ausencia al trabajo producida por grave calamidad doméstica no podrá ser superior a una jornada diaria y en casos excepcionales la Corporación podrá conceder permisos adicionales hasta por dos (2) días.

La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación, constancia o testimonio, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplir con los requisitos del aviso o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

Se debe entender por grave calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo.

4. Los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Corporación con una antelación no menor de seis (6) horas. La institución podrá conceder permiso a un número de trabajadores tal que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la misma, sin exceder del diez (10) por ciento. Este permiso será remunerado.
5. Para los permisos otorgados por la Corporación diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en éstos, se descontará al trabajador o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria. Estos deben ser solicitados con un mínimo de dos (2) días de anterioridad a la fecha programada, si el permiso es para ausentar en parte de la jornada laboral. En caso de ser un permiso correspondiente a una o más jornadas completas laborales, el permiso debe tramitarse por medio del diligenciamiento del formato de permiso establecido por Talento Humano con previa autorización de sus superiores.

PARÁGRAFO. Tales permisos podrán ser descontados en el presente mes o bien ser compensados con trabajo en horarios adicionales a la jornada ordinaria, sin que al hacerlo implique pago de tiempo extra, esto con previo acuerdo y autorización de Talento Humano antes de tomar el permiso.

A. PROCEDIMIENTO PERMISOS POR CITAS MÉDICAS

ARTÍCULO 32. El personal que falte por motivos de salud, deberá reportar al jefe inmediato y este al área de Talento Humano.

PARÁGRAFO PRIMERO. Para el caso de las incapacidades, el trabajador deberá tramitar ante su EPS el respectivo soporte y la transcripción de las incapacidades, para ser presentado al jefe inmediato el cual debe coincidir con los días faltados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Salvo casos de urgencia el permiso para concurrir al médico debe pedirse por lo menos con dos (2) días hábiles de anticipación para que la Corporación provea lo necesario para su normal funcionamiento.

En todo caso cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y en caso contrario se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con la cita respectiva o con una Empresa prestadora de servicios de salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales.

LICENCIAS LEGALES. Se definen éstas como Licencia de Maternidad, Licencia de Paternidad y Licencia por Luto.

LICENCIA DE MATERNIDAD. Para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más.

La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

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

LICENCIA DE MATERNIDAD POSTPARTO. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

LICENCIA DE PATERNIDAD. El trabajador, cuya cónyuge o compañera dé a luz; Tendrá derecho dos (2) semanas calendario y remunerados por Licencia de Paternidad por la Ley 2114 de 2021; siempre y cuando, en estos dos casos, el trabajador cumpla con los requisitos y /o condiciones que establezca la Ley.

LICENCIA POR LUTO. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero(a) permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil del trabajador, la Institución concederá cinco (5) días hábiles como licencia remunerada por luto, cualquiera sea la modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto. El hecho deberá acreditarse mediante el respectivo registro civil de defunción.

DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente:

- a. La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b. La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

PARÁGRAFO. Si hay prueba de falsedad o engaño por parte del trabajador en el trámite del permiso, se entenderá como falta grave para todos los efectos legales.

CAPÍTULO XI. SALARIO MÍNIMO, LUGAR, DÍAS DE PAGOS Y PERIODOS

ARTÍCULO 33. Formas y libertad de estipulación.

1. La Corporación y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la institución que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Los efectos fiscales de este modelo de salario serán los determinados por la ley. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, los aportes se cancelarán sobre el setenta por ciento (70 %) del mismo.
4. El trabajador que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18, Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 34. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores a un día (Artículo 133, C.S.T.).

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

PARÁGRAFO. De común acuerdo la UNICIENCIA y todos sus trabajadores han convenido el pago del salario mediante transferencia electrónica a una cuenta abierta en el sistema financiero colombiano a nombre del trabajador o a quien este designe. El periodo de pago es por mes vencido.

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

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

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

ARTÍCULO 37. Es obligación de la Corporación velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y SG-SST con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 38. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Empresa prestadora de servicios de salud (EPS) o Aseguradora de Riesgos Laborales ARL, según corresponda, a través de la IPS a la cual esté asignado el trabajador o el que la Ley determine.

ARTÍCULO 39. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe inmediato, el cual comunicará al área de Talento Humano su condición de salud y ésta autorizará el retiro para que el trabajador se dirija a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS).

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no acudiera a la Institución Prestadora de Servicio de Salud (IPS), su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que esté en absoluta imposibilidad para dar el aviso.

PARÁGRAFO. Todo trabajador que se encuentre en incapacidad por orden de su EPS o entidad correspondiente, debe comunicar dicha incapacidad a más tardar al día hábil siguiente de ser otorgada la misma.

ARTÍCULO 40. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Corporación en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. (Artículo 55, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 41. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Corporación para prevención de las enfermedades y de los riesgos laborales dentro de sus actividades, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral (Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 42. En caso de accidente de trabajo, se avisará al jefe inmediato de la respectiva dependencia o responsable del sistema de gestión, quien ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, este generará el reporte a la ARL y posteriormente se hará la remisión a la Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) más cercana al lugar de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante. El empleador no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa. Art 221 del Código Sustantivo de Trabajo, Conc, D.L. 1295/94.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga la Corporación, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa. Art. 208 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO TERCERO. La Institución no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, caso en el cual sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente del que el trabajador no haya dado el aviso correspondiente o se haya demorado en darse sin justa causa.

ARTÍCULO 43. Responsabilidades de la Corporación respecto a la rehabilitación integral y reincorporación laboral:

- a. Gestionar el Programa de rehabilitación integral para la reincorporación laboral y ocupacional, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b. Acatar las obligaciones establecidas en el manual de rehabilitación vigente publicado por el Ministerio del Trabajo.
- c. Garantizar de manera oportuna la participación de los trabajadores en el Programa de Rehabilitación Integral.
- d. Informar al asegurador el cumplimiento de los compromisos generados en el desarrollo del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional de que trata la presente resolución.
- e. Articular en los sistemas de vigilancia epidemiológica el componente de rehabilitación integral que permita hacer seguimiento a los eventos de salud para identificar e intervenir tempranamente los riesgos que afectan la funcionalidad y el funcionamiento en la población de trabajadores.
- f. Capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica e implementar en el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores utilizando las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinentes.
- g. Aportar el detalle de cargos y funciones que realiza el trabajador siniestrado con el fin de dirigir en forma más puntual las recomendaciones emitidas por el médico tratante en su rehabilitación funcional
- h. Atender las recomendaciones o restricciones laborales de reintegro laboral; una vez termina el proceso de rehabilitación en un término no superior a diez (10) días, el trabajador debe ser objeto de las evaluaciones médicas ocupacionales propias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique, adicione o sustituya.
- i. Ubicar al trabajador objeto del programa atendiendo las recomendaciones o restricciones emitidas por el médico tratante y/o el Programa de Rehabilitación Integral en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

- j. Es responsable sobre las acciones de reconversión del trabajador.
- k. Permitir y facilitar al trabajador su participación en los programas necesarios para lograr su recuperación funcional.
- l. Realizar los estudios de puesto de trabajo necesarios para el desarrollo del Programa de Rehabilitación integral y Reincorporación Ocupacional y Laboral, así mismo, llevar un historial de los estudios realizados.

PARÁGRAFO. Si la CORPORACIÓN no puede cumplir las recomendaciones o restricciones emitidas por el profesional de la salud, tienen la obligación de informar al trabajador, a la Administradora de Riesgos Laborales, con copia a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, las razones que impiden su cumplimiento y articular las acciones necesarias que permitan la orientación laboral y ocupacional del trabajador.

ARTÍCULO 44. Responsabilidades de los trabajadores respecto a la rehabilitación integral y reincorporación laboral:

- a. Comprometerse con las actividades establecidas en el Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional y su autocuidado; participando con el cuidador o su familia como red de apoyo.
- b. Aportar información veraz y oportuna sobre los antecedentes médicos, estado de salud, evolución y actividades extralaborales. Cualquier fraude se considerará una falla grave, so pena de la sanción establecida en el artículo 17 de la Ley 776 de 2002 o la norma que adicione modifique o sustituya.
- c. Aplicar las instrucciones concertadas con el equipo rehabilitador en su plan de rehabilitación integral, así como las recomendaciones y/o restricciones, tanto en su ambiente laboral como extralaboral.
- d. Asistir a la capacitación, asesoría, entrenamiento, asistencia técnica, cumplir con el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, el cual podrá utilizar las tecnologías de la comunicación, inteligencia artificial y realidad virtual en los aspectos, acciones y actividades que sean pertinente.
- e. Utilizar las incapacidades temporales y/o recomendaciones médicas conforme al Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, sin exponer su salud, dar un uso indebido a dichas incapacidades temporales, laboral en otra empresa o actividad, realizar actividades deportivas o recreativas, paseos o viajes que afecten su salud e incumplan el Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores.

ARTÍCULO 45. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su jefe inmediato o al responsable del sistema de gestión, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad en caso de producirse.

ARTÍCULO 46. La Corporación y la administradora de riesgos laborales llevarán estadísticas de los accidentes e incidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, determinando en cada caso, la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con la reglamentación que el Gobierno Nacional expida. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994, en concordancia con la ley 1562 del 2012.).

Todo accidente de trabajo o enfermedad laborales que ocurra en la Corporación, el jefe de la respectiva dependencia deberá realizar un informe de lo ocurrido a la entidad administradora de riesgos laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes al accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 47. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Institución como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No.

1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo 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, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, Ley 562 del 11 de Julio de 2012 y Ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Profesionales, el decreto 1443 del 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en concordancia con el Decreto 1072 del 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y en las Resoluciones, Conceptos, y demás normas concordantes y reglamentarias a las disposiciones antes mencionadas.

CAPÍTULO XIII. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 48. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeña lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares, de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieron para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible.

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones, invitaciones a actividades, y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Corporación en general.
8. Acatar las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores.
10. Uso adecuado y confidencialidad en la información, actividades y operaciones que se realicen en la Corporación.
11. Uso adecuado y exclusivo para el trabajo de los medios tecnológicos como Internet, teléfonos fijos y celulares, equipos de oficina, herramientas, entre otros.
12. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o presente una dolencia durante la jornada laboral está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante y diligenciar el formato establecido para estos casos.
13. Hacer parte de los sistemas de vigilancia epidemiológica desarrollados por la Corporación en asesoría de la ARL.
14. Participar de los exámenes médicos programados por la Corporación y los requeridos por la EPS para el bienestar de la salud de los trabajadores.
15. Hacer el uso adecuado de los elementos de seguridad y protección.
16. Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
17. Observar los preceptos de los reglamentos, manuales, comunicaciones y circulares internas y en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le imparta la Corporación.

18. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como a las actividades laborales convocadas por la Corporación.
19. Observar estrictamente las disposiciones de la Corporación para la solicitud de permisos y comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica y similar conforme al presente reglamento y demás procedimientos internos de la Corporación.
20. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos convocadas por la Corporación.
21. Evitar que terceras personas utilicen sus materiales de trabajo, enseres, mobiliario, equipos y elementos de oficina, y en general los muebles e inmuebles de propiedad o que estén al servicio de la Corporación; o que se lucren de servicios o beneficios que ésta haya dispuesto para sus trabajadores.
22. Informar ante las autoridades de la Corporación, de acuerdo con el orden jerárquico establecido, la comisión de hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de ésta o a las normas legales, por parte de o con la participación de trabajadores de la Corporación o de terceros.
23. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal, y en aquellos casos que la institución los requiera, utilizar la dotación suministrada.
24. Atender a las indicaciones que la Corporación haga por medio de carteles, o circulares, anuncios e instrucciones, procedimientos, etc., relacionados con el servicio.
25. Desempeñar el cargo de acuerdo con las funciones señaladas en la descripción del oficio, así como las que sean conexas o complementarias de la labor principal, todo de acuerdo con los parámetros de calidad y eficiencia establecidos en la Corporación.
26. Participar en las actividades y apoyar al empleador en el cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
27. Cumplir los programas de trabajo y metas establecidas por la Institución en procura de su constante desarrollo.
28. Ser verdadero en todo caso.
29. Las demás que pertenezcan a la naturaleza del cargo.

CAPITULO XIV. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 49. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación.

- Asamblea General
- Rector(a) Nacional y/o Representante Legal
- Vicerrectores
- Directores
- Coordinadores
- Profesionales Especializados
- Profesionales de Apoyo
- Auxiliar y Asistenciales

PARÁGRAFO PRIMERO. El orden Jerárquico Institucional se determinará conforme Acuerdo suscrito por la asamblea general de Corporados.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De los cargos mencionados tiene facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Corporación, los siguientes:

- Asamblea General
- Rector(a) Nacional y/o Representante Legal
- Director de Talento Humano

CAPÍTULO XV. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 50. Las mujeres sin distinción de edad, no pueden ejecutar labores peligrosas o que requieran grandes esfuerzos que implique grave riesgo para la salud, integridad física o psíquica de las mujeres.

ARTÍCULO 51. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006- Código de la infancia y la adolescencia- y Resolución 1677 de mayo 16 de 2008).

PARÁGRAFO. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de diecisiete (17) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, quedando a cargo la Corporación velar por las garantías mínimas de salud, seguridad social y educación del adolescente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 114 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XVI. ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 52. DEFINICIÓN. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).

ARTÍCULO 53. MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales de conformidad con lo establecido en el Art. 2 de la Ley 1010 de 2006:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos

- o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 54. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la institución;
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Corporación, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales e imposición de deberes laborales;
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

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

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en materia civil.

ARTÍCULO 55. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.
- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

ARTÍCULO 56. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

1. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
2. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
3. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
4. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Corporación, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución;
5. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.
6. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
7. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 al 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
8. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

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

CAPÍTULO XVI. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ARTÍCULO 57. MECANISMOS DE PREVENCIÓN. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la institución, constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la Corporación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 58. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Corporación ha previsto los siguientes mecanismos:

- Realización de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de pacífica convivencia.
- Realización de capacitaciones y charlas, encaminadas a crear un ambiente laboral apropiado, de respeto y armonía.
- Mantener permanentemente las condiciones dignas y justas entre quienes comparten vida laboral institucional, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- Se adelantarán actividades orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.
- Se divulgará el contenido de la ley 1010 de 2006 y sus modificaciones, particularmente en relación con las conductas que pueden o no constituir acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del ambiente laboral.
- Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la institución que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- Creación de un Comité de Convivencia Laboral, el cual se encargará de estipular el procedimiento a seguir, en caso de presentarse alguna situación de posible acoso laboral.

ARTÍCULO 59. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL y FUNCIONES. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

La Corporación cuenta con un Comité de Convivencia Laboral Nacional encargado de evaluar, prevenir y concientizar las situaciones que se puedan presentar con relación al acoso laboral en las sedes de las diferentes ciudades del país, el cual cumple con las funciones que se especifican a continuación:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Corporación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d. Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener incólume las relaciones laborales, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
- e. Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral de la Corporación.
- f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo y disponer las medidas que se estimen pertinentes.
- g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- h. Este comité se reunirá **TRIMESTRALMENTE** o cuando las circunstancias lo requieran por haber temas o casos que ameriten su intervención, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizarán los miembros de la comunidad institucional para el mejoramiento de la vida laboral.

- i. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- j. Una vez se determinen las circunstancias que dieron lugar a la posible conducta de acoso laboral; el Comité deberá formular las recomendaciones que estime pertinentes y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
- k. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Corporación, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
- l. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XVII. ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 60. DEFINICIÓN. Se considera acoso sexual laboral las siguientes conductas: (i) Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal) de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza y (ii) El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el trabajador, actuación que no es condicionada.

ARTÍCULO 61. ACCIONES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN. La Corporación implementará las siguientes acciones orientadas a la prevención de casos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género enmarcadas en nivel primario, secundario y terciario y/o urgente a nivel individual, relacional, comunitario y social:

NIVEL PRIMARIO. Capacitación al personal administrativo, docente y directivo:

- Formas de violencia contra las mujeres y/o población de mayor riesgo.
- Antecedentes y políticas con enfoque de género.
- Derechos humanos.
- Consecuencia de la ejecución de conductas de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género de índole administrativo, académico, civil y penal.
- Campañas de sensibilización a la comunidad universitaria que promuevan la cero tolerancia hacia la violencia de género y la desestimulación del lenguaje sexista.
- La implementación de mecanismos progresivos de enfoque de género en los procesos de aprendizaje.
- Desarrollo de estudios de investigación orientados a identificar y detectar situaciones de riesgo, peligro e impunidad frente los posibles incidentes de violencia dentro de la comunidad universitaria.

NIVEL SECUNDARIO:

Detección de riesgos de violencia de género y sexuales de manera que sea posibles evitarlas e identificar caso en donde ya ocurrió la violencia para propiciar una atención primaria, a través de la recolección de información que permita establecer cuánto mínimo lo siguiente:

- El nivel de conciencia al personal con respecto a la violencia contra las mujeres en general, de los servicios disponibles y los mecanismos de reparación, así como de las actitudes ante la violencia contra las mujeres y las víctimas o afectadas.
- Formas de violencia contra las mujeres, tipos de incidentes que se producen y poblaciones de mayor riesgo.
- Características de dichos incidentes (p.ej., lugares habituales en los que ocurren, agresores, víctimas/afectadas, circunstancias).
- Estimación de prevalencia, incidencia e índice de denuncias.
- Experiencias de las víctimas afectadas, con relación a la implementación de políticas y procedimientos universitarios sobre la violencia contra las mujeres.
- Desarrollo de campañas de sensibilización y actividades específicas de formación orientadas a detectar tempranamente situaciones de riesgo.
- Desarrollo de simulacros de ejercicios de respuesta, atención y seguimiento de supuestos casos de violencia con enfoque de género que permitan detectar las oportunidades de mejora y correctivas que requieran un plan de acción.

NIVEL DE PREVENCIÓN TERCIARIA O URGENTE:

- Difusión de las rutas de atención para la denuncia de actos de violencia, acoso y discriminación por género.
- Actualización de procedimientos sancionatorios dentro de los cuales se establezca la suspensión provisional del administrativo y directivo en investigaciones internas por actos de violencia, acoso y discriminación por género.
- Creación de estrategias de flexibilización horaria y académica de estudiante y comunidad académica en general presuntamente víctima de actos de violencia, acoso y discriminación por género, incluyendo la posibilidad de recibir tutorías, clases con el apoyo de tecnologías, trabajo en casa, entre otras alternativas que no impliquen relacionamiento físico con el presunto agresor.
- Asegurar el acceso y la permanencia de las víctimas de violencia, acoso y discriminación por género.
- Desarrollo de planes y programas que garanticen atención integral y acompañamiento a las personas afectadas por violencias y discriminaciones basadas en género.
- Implementación de mecanismos de selección, admisión y matrícula que permita a las mujeres víctimas de la violencia acceder a la oferta académica y a incentivos de permanencia.
- Gestionar mecanismos de indagación que permitan identificar y generar alarmas del personal administrativo y docente que presenten factores de riesgo leve, medio y alto, estableciendo como tal los factores así:
 - **Factores de riesgo leve:** la identidad de género, es decir, que todas las personas tienen un riesgo de sufrir este tipo de violencias que son de carácter estructural. Sin importar su condición económica, social y/o cultural, las mujeres y las personas con identidad de género diversa, pueden sufrir de violencia basada en género con énfasis en el ámbito público.
 - **Factores de riesgo medio:** las limitadas oportunidades económicas, que aumentan el riesgo de sufrir de violencias como el matrimonio servil, la prostitución forzada o la trata de personas. Adicionalmente, los factores de riesgo medio incluyen las disparidades laborales, educativas y económicas entre hombres y mujeres.
 - **Factores de riesgo alto:** el contexto de violencia sociopolítica en el que se encuentran algunos grupos en zonas consideradas de alto riesgo. La pertenencia de las mujeres a grupos históricamente considerados como marginados o excluidos. La pobreza endémica, la discriminación por razones de género y etnia.

ARTÍCULO 62. ACCIONES ORIENTADAS A LA ATENCIÓN. Son acciones orientadas a la atención a casos de violencia, acoso y discriminación de cualquier tipo con enfoque de género, las siguientes:

- Creación y puesta en marcha de la ruta de intervención cuando sean denunciados casos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género que propenda y tenga como prioridad la no revictimización y la acción sin daño, garantizando a las personas afectadas por violencia, acoso y discriminación con enfoque de género, el ejercicio de sus derechos mediante un trato digno, humanizado y garantista.
- Generar alianzas y convenios intra e inter institucionales que garanticen la protección, estabilización y en lo posible la restitución de los derechos de las víctimas de casos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género.
- Generar compromisos para la restauración, no repetición y sanción frente a los casos que se presenten de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género.

ARTÍCULO 63. ACCIONES ORIENTADAS A LA DETECCIÓN: las acciones orientadas a la detección son las siguientes:

- Conceptualización de criterios, conceptos y verbos inequívocos que se encasillan de manera inequívoca en episodios de violencia de género y sexual, incluyendo lenguajes corporales, orales y mofas.
- Capacitación y socialización a la comunidad universitaria relacionados con acciones, comportamientos, mofas, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición y demás verbos que se encuentren encasillados como conductas que se conceptúan como violencia, acoso y discriminación.
- Fomentar espacios de escucha fomentados desde el departamento de bienestar universitario como estrategia para la detección de violencias de género. El fomento a la participación en estos espacios deberá hacerse a través de la divulgación y comunicación de estos a través de los canales de comunicación institucionales, incluyendo las redes sociales
- Establecer mecanismos de entrada de los casos para la activación de la ruta de atención prevista en el presente protocolo.

Gestionar mecanismos de indagación que permitan identificar y generar alarmas de administrativos y docentes que presenten factores de riesgo leve, medio y alto, estableciendo como tal los factores así:

Factores de riesgo leve: La identidad de género, es decir, que todas las personas tienen un riesgo de sufrir este tipo de violencias que son de carácter estructural. Sin importar su condición económica, social y/o cultural, las mujeres y las personas con identidad de género diversa, pueden sufrir de violencia basada en género con énfasis en el ámbito público.

Factores de riesgo medio: las limitadas oportunidades económicas, que aumentan el riesgo de sufrir de violencias como el matrimonio servil, la prostitución forzada o la trata de personas. Adicionalmente, los factores de riesgo medio incluyen las disparidades laborales, educativas y económicas entre hombres y mujeres.

Factores de riesgo alto: el contexto de violencia sociopolítica en el que se encuentran algunos grupos en zonas consideradas de alto riesgo. La pertenencia de las mujeres a grupos históricamente considerados como marginados o excluidos. La pobreza endémica, la discriminación por razones de género y etnia.

ARTÍCULO 64. RUTA DE INTERVENCIÓN. La ruta institucional contará con los siguientes momentos de atención:

- Detección de las violencias de género.
- Atención inicial.

- Atención en salud física y mental.
- Orientación jurídica.
- Protección académico administrativo.
- Remisión de informe de hechos.
- Seguimiento y cierre del caso.

ARTÍCULO 65. DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO. La Corporación desarrollará los siguientes verbos rectores para la detección de las violencias de género:

EN LA VINCULACIÓN. Todo el personal de UNICIENCIA estará capacitado para detectar las conductas que den señales o indicios para la ocurrencia de manifestaciones físicas, verbales y no verbales catalogadas como violencia de género y en ese orden, se les dará a conocer que para la activación de la ruta de intervención será necesario dar aviso inmediato a la oficina de bienestar institucional.

EVALUACIÓN DOCENTE. Se realizarán encuestas al personal administrativo respecto a la existencia de manifestaciones relacionadas o reiterativas que puedan deducirse como acciones encaminadas a la violencia de género, así como la percepción del docente en el aula de clase dentro de la autoevaluación.

LÍNEA DE INTERVENCIÓN. La persona implicada o un tercero oficioso, podrán acudir a la oficina de bienestar institucional a realizar el reporte y a aportar las respectivas pruebas en el caso de que existan. La queja o el aviso podrá realizarse de manera anónima.

Una vez la oficina de bienestar institucional tiene conocimiento de los hechos, dará activación a la ruta institucional de manera ipso facto dentro de un término que no podrá ser mayor a 12 horas siguientes a la detección.

ARTÍCULO 66. ATENCIÓN INICIAL. Es fundamental NO REVICTIMIZAR a la víctima o presunta víctima de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género, por lo tanto la intervención desde la atención inicial debe garantizar las condiciones adecuadas para el mantenimiento de derechos humanos, igualdad de género y toma de decisiones informada.

ARTÍCULO 67. ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y MENTAL. Teniendo en cuenta que la Corporación no cuenta con una facultad ni programas de pregrado o posgrado con relación en áreas de la salud, la misma persona encargada de dar la atención inicial remitirá a la persona afectada por violencia, acoso o discriminación con enfoque de género a la E.P.S quien se encargará de los riesgos de auto y hetero agresión y a su vez, hará la notificación al SV de salud pública.

Sin perjuicio de lo anterior, la Corporación garantizará una orientación psicológica desde la oficina de bienestar que promoverá la participación de las personas afectadas en los procesos judiciales y administrativos.

ARTÍCULO 68. ORIENTACIÓN JURÍDICA. Será el departamento de bienestar universitario a través de la persona que brindó la atención inicial quien vinculará el consultorio jurídico a los casos de presunta violencia, acoso o discriminación con enfoque de género, en aras de no revictimizar a la víctima.

En ese orden, el delegado por el director de consultorio jurídico de la Corporación tendrá la responsabilidad de delegar un asesor que garantice en todo momento la privacidad, confidencialidad, trato respetuoso, digno y diligencia de la persona afecta y también que la persona afecta reciba lo siguiente:

- Información clara, completa, veraz y oportuna de sus derechos, mecanismos y procedimientos para restablecerlos.
- Atención y acompañamiento frente a las autoridades competentes para la interposición de la denuncia penal cuando sea el caso.
- Atención y acompañamiento para la solicitud de una medida de protección ante autoridades competentes conforme lo dispuesto en el artículo 16 de la ley 1257 de 2008.
- Atención y acompañamiento para la articulación del proceso con la secretaría de la mujer, ICBF, SNBF (Sistema Nacional de Bienestar Familiar).
- UNICIENCIA suscribirá convenios de colaboración con fundaciones y entidades que brinden la representación legal de la persona ante las instancias jurisdiccionales de ser el caso y le suministrará la información de estos convenios y número de contacto a las personas afectadas por casos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género.

ARTÍCULO 69. PROTECCIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA. la persona responsable de la atención inicial de manera paralela a la articulación del proceso con el consultorio jurídico de la Corporación, de manera inmediata en conjunto con la decanatura de la facultad o departamento administrativo o académico al cual se encuentre adscrito la persona afectada, establecerán medidas de carácter temporal y preventivo que garanticen la seguridad y el alejamiento de la presunta víctima del presunto agresor, entre esas se establecerá la facultad de que si la persona afectada es un estudiante tenga la posibilidad de cambiar de docente o de tomar las asignaturas bajo distintas modalidades incluyendo medios tecnológicos y en el caso de personal vinculado laboralmente, se estudiará la viabilidad de implementar el trabajo remoto como medida excepcional y transitoria.

ARTÍCULO 70. REMISIÓN DE INFORME. La persona encargada de dar atención inicial dará remisión del informe de los hechos al área competente.

En los casos que los hechos involucren niños, niñas y adolescentes se activará la ruta legal establecida mediante la ley 1098 de 2006 o normas que la modifique o sustituya, para lo cual se deberá involucrar al ICBF.

ARTÍCULO 71. SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO. El equipo interdisciplinario participe dentro de la atención a personas afectadas por casos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género deberán dejar constancia escrita de todas sus actuaciones y medidas tomadas.

ARTÍCULO 72. ACTORES EXTERNOS EN LA RUTA INSTITUCIONAL. Se inmiscuyen los siguientes sectores para la efectiva atención a víctimas de casos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género:

En el sector de justicia y proyección se inmiscuye en el presente protocolo la fiscalía general de la Nación, la Policía Nacional, la Jurisdicción ordinaria, el Instituto Nacional de Medicina Legal, el ICB (en caso de que la persona afectada sea menor de edad), las secretarías municipales y departamentales.

ARTÍCULO 73. LÍNEAS DE ATENCIÓN NACIONALES, DEPARTAMENTALES Y DISTRITALES. Son líneas de apoyo para la atención de casos de violencia, acoso, discriminación con enfoque de género las siguientes:

LÍNEAS	NÚMERO
Emergencias -Nacional	123
Línea de orientación a mujeres Nacional	155
Fiscalía General de la Nación	122
Línea púrpura en Bogotá D.C	01 8000 112 137 300 755 1846
BGA Violeta – Línea rápida Centro Integral de la Mujer -	312 674 006 607 635 1897

ARTÍCULO 74. SANCIONES. Dentro del reglamento se calificarán como faltas graves todos los actos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género y, dentro de los mismos se establecerán los procedimientos sancionatorios, sin perjuicio, de la facultad de iniciar acciones legales por parte de la persona afectada.

ARTÍCULO 75. MECANISMOS PARA EL SEGUIMIENTO DE ACCIONES IMPLEMENTADAS. Observatorio de derechos humanos: a través del observatorio se impulsará al interior de la Corporación proyectos de investigación o conexos que permitan la documentación, análisis, estadísticas y visibilidad de las situaciones que se pueden presentar como casos de violencia, acoso y discriminación con enfoque de género y las demás acciones transversales con dependencias académico-administrativas.

El observatorio de derechos humanos y la oficina de bienestar podrán adelantar e implementar instrumentos estadísticos de censos, encuestas y registros con variables que permitan medir las prácticas de violencia sexual, acoso y violencia basada en género al interior de la Corporación. Será la oficina de bienestar la encargada de dar informe a rectoría cuando mínimo una vez al año sobre las acciones de detección, prevención y atención que se han adelantado y estadísticas al interior de la Corporación.

El área de talento humano adelantará cuanto mínimo una vez cada dos (02) años la aplicación de batería de riesgo psicosocial que dé a conocer el grupo de personas susceptibles a ser víctimas por casos de violencia, acoso o discriminación.

CAPÍTULO XVIII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 76. Son obligaciones especiales de la Corporación:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedades. Para este efecto, la Corporación 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.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 28 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. 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. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, la Corporación le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieron.
10. Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de Trabajo y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
11. Llevar al día los registros de horas extras.
12. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Conservar el puesto a las trabajadoras 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
14. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
15. Promover la desconexión laboral de los trabajadores con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral, conforme la Ley 2191 de 2022.
16. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
17. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la institución y . (artículo 57 del C.S.T.).
18. La enmarcadas en el Decreto 1072 de 2015 capítulo VI
19. Las referidas en la Ley 1562 de 2012.
20. Implementar y mantener un sistema de gestión de seguridad y de salud en el trabajo según lo establece el ordenamiento jurídico Colombiano.

ARTÍCULO 77. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados;
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta la Corporación o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. Aceptar y cumplir con los procedimientos, manuales, instructivos y demás normas del empleador e igualmente con el Sistema de Gestión de la Calidad implementado.
4. Registrar en las oficinas de la institución su domicilio o dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 C.S.T.).

5. Presentar dentro de los términos establecidos, los documentos exigidos por el empleador, necesarios en el desarrollo de la relación laboral.
6. Tener actualizados los documentos de identidad, licencias de conducción y todos aquellos que por disposición legal deban mantenerse vigentes durante el contrato de trabajo.
7. Observar estrictamente el conducto regular en sus relaciones con el empleador.
8. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
9. Efectuar una adecuada custodia y aseguramiento de la información de carácter confidencial, que por razón de la naturaleza de su cargo o el desempeño de sus funciones debe conocer evitando su infiltración en perjuicio del empleador.
10. Dar cumplimiento al Contrato de Trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones, así como a las funciones descritas en el perfil del cargo.
11. Ejecutar con la debida diligencia el trabajo que le haya sido encomendado, dando el mayor y mejor rendimiento posible.
12. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
13. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
14. Comunicar oportunamente a la Corporación las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
15. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Corporación.
16. Observar y cumplir las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la E.P.S o A.R.L, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
17. Permitir la realización de requisas y chequeos designados por el empleador, con el fin de mantener la seguridad, control y disciplina en las obras y en las instalaciones de la Corporación, respetando el derecho a la intimidad del trabajador.
18. Permitir la realización de pruebas de alcoholimetría y/o psicoactivos de manera periódica y/o aleatoria sin previo aviso, con el fin de evitar riesgos y garantizar la seguridad e integridad del trabajador y sus compañeros.
19. Portar el uniforme y los demás elementos de protección personal e implementos de seguridad asignados durante la jornada laboral.
20. Devolver a la Corporación la dotación e implementos de seguridad cuando estos deban ser reemplazados o cuando se termine el contrato laboral.
21. Los empleados que tengan trabajadores a su cargo de acuerdo con su orden jerárquico, tienen la obligación especial de cumplir con las funciones que se les ha estipulado y de hacer cumplir las disposiciones del reglamento interno y del contrato de trabajo, así como las normas de seguridad y salud en el trabajo.
22. Los empleados que tengan trabajadores a su cargo de acuerdo con su orden jerárquico, deberán ejercer el debido control sobre la eficiencia y el rendimiento de sus colaboradores y su equipo de trabajo, aplicando y haciendo cumplir las funciones descritas en el perfil del cargo, procesos, procedimientos e instrucciones, normas administrativas y demás aspectos relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad y mejoramiento continuo.
23. Dar aviso oportuno al empleador cuando por cualquier circunstancia no pudiera concurrir al trabajo. Si es por enfermedad, esta debe comprobarse mediante certificado médico, pero el empleador no admitirá como válidos los certificados de incapacidad para el trabajo expedidos por organismos diferentes a la EPS a la cual se ha afiliado el trabajador, salvo donde no exista éste servicio.

24. Observar rigurosamente los requisitos establecidos por el empleador, para solicitud de permisos y avisos de otras novedades.
25. Todo trabajador que sufra un incidente, un accidente laboral, presente una dolencia, o se sienta enfermo durante la jornada laboral, está en la obligación de dar inmediatamente aviso al empleador o a su representante y diligenciar el formato establecido para estos casos.
26. Cumplir con las recomendaciones o restricciones dadas por el médico de la ARL o EPS en caso de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad general.
27. Responder por la integridad, orden y el buen uso de los equipos, herramientas, máquinas, vehículos, dinero, documentos, o elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, suministrados por la institución para el ejercicio de su labor, así como por los daños o pérdida de los mismos que por su culpa o negligencia se ocasionen.
28. Usar las máquinas, herramientas, útiles, vehículos, dinero, documentos, o elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo solo en beneficio del empleador.
29. Observar diligencia y cuidado en el cumplimiento de instrucciones y órdenes preventivas que imparta el empleador con el fin de garantizar la seguridad y protección de los trabajadores, de los equipos, máquinas, vehículos o herramientas del empleador.
30. Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, entre otros, que sufran las máquinas, vehículos, equipos o herramientas del empleador por leves que sean.
31. El trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones, así como también a su sitio de trabajo.
32. No dar o autorizar la clave personal entregada por la institución, a otros compañeros de trabajo o terceros, durante la duración del contrato de trabajo y aún luego de la terminación del mismo.
33. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante el empleador por la conducta y el incumplimiento del trabajador.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleador podrá exigir al trabajador la prestación del servicio en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoran las condiciones laborales o de remuneración del empleado o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado, si a ello hubiere lugar, serán cubiertos por el empleador de conformidad con lo establecido con la Ley. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del empleado y no se le causen perjuicios, todo sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Además de las descritas anteriormente, son obligaciones especiales del trabajador las establecidas en el Decreto 1072 del 2015, que dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo así:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la institución;
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG- SST
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

7. Acatar todas las recomendaciones, actas de acuerdo y conciliaciones realizadas en el marco del comité de convivencia laboral.
8. Cumplir las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos adoptados en forma general o específica o que se encuentren dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 78. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Retirar o sustraer elementos de trabajo, materias primas o productos elaborados sin permiso escrito de la institución.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, consumirlas o invitarlas a consumir en dicho sitio.
3. Fumar en el lugar de trabajo.
4. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
7. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la institución en objetivos distintos del trabajo contratado.
10. Usar teléfonos celulares, equipos reproductores de música, audífonos y cualquier otro equipo, elemento o sistema distractor en el lugar o sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.
11. Revelar información sobre los procedimientos, secreto industrial, bases de datos, información de los clientes o circunstancia análogas pertenecientes al empleador.
12. Todo hecho u omisión que afecte la disciplina de la organización o que perturbe en cualquier forma el orden, ritmo y efectividad del trabajo.
13. Todo acto, hecho u omisión que ponga en peligro su propia seguridad, la seguridad de sus compañeros de trabajo o de terceras personas, o que amenace la seguridad de los bienes del empleador. En consecuencia, los hijos de los empleados, menores de 12 años no podrán permanecer en las instalaciones de la institución, a menos que dichas visitas estén previamente autorizadas por el área de Talento Humano.
14. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo permiso de sus superiores.
15. Ejecutar defectuosamente el trabajo.
16. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, herramientas o elementos propiedad del empleador.
17. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, instrumentos, elementos, herramientas, equipos o materiales propiedad del empleador.
18. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad del empleador.
19. Llegar con retraso al trabajo o retirarse antes de la hora indicada sin justa causa comprobada o sin permiso del respectivo superior.
20. Registro de huella de ENTRADA y SALIDA.
21. Dormir en los sitios de trabajo en horas laborales.
22. Aun en el caso de orden, permiso o motivo justificado, gastar más del tiempo normal y necesario en cualquier acto o diligencia, dentro o fuera de las instalaciones del empleador salvo las estipulaciones para cada caso.

23. Mantener dentro de la institución cualquier cantidad de barbitúricos, estupefacientes, drogas, enervantes, tóxicos, explosivos o cualquier sustancia o producto semejante.
24. Exigir dinero o compensación alguna a los usuarios del servicio, u otras personas, por realizar labores propias de su cargo o con el fin de beneficiar a una tercera persona en perjuicio de los reglamentos internos de la institución
25. Utilizar la dotación personal de la institución en beneficio de otra o para cometer ilícitos.
26. No realizar o demorar la entrega al empleador, de mercancías, documentos, elementos o valores que terceros envíen a ella.
27. Ser autor, cómplice, auxiliar o encubridor de cualquier falta o delito que vaya contra la institución, sus superiores o compañeros de trabajo.
28. Cobrar salarios, horas extras, prestaciones, viáticos y gastos que realmente no tenga derecho.
29. Cualquier falta de honradez contra el empleador, sus superiores o contra sus compañeros de trabajo.
30. Presentar documentos o comprobantes falsos y hacer enmendaduras o adulteraciones en estos mismos para cualquier efecto durante su relación laboral.
31. Manejar u operar vehículos, equipos o máquinas que no se les hayan asignado, o para lo cual no tiene debida autorización.
32. A los conductores, prestar vehículos propiedad del empleador o al servicio del empleador, dejarlos en sitios diferentes a los asignados para el parqueo y transportar personas ajenas al empleador sin permiso previo del jefe inmediato.
33. Para trabajadores cuyos cargos estén asociados a producción, no se les autoriza el uso de dispositivos móviles durante la jornada laboral.
34. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Corporación.

CAPÍTULO XIX. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 79. La institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones o amonestaciones no previstas en este reglamento, circulares, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T).

ARTÍCULO 80. DE LAS FALTAS LEVES. Todas aquellas conductas que desobedezcan los deberes, las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador.

ARTÍCULO 81. SE CONSTITUYEN FALTAS LEVES:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en dos ocasiones por 15 minutos.
2. Ausentarse durante la jornada laboral en periodos superiores a 15 minutos sin excusa suficiente y sin la debida autorización del supervisor hasta en dos ocasiones.
3. La inasistencia injustificada a las capacitaciones, actividades o diligencias que programe la institución a través de sus departamentos.
4. Comportamiento indebido en actos de la institución o en reuniones con los usuarios.
5. Desobedecer las órdenes impartidas por el jefe inmediato, siempre que estas no causen perjuicios graves a la institución, a sus compañeros de trabajo o así mismos.
6. Arrojar basuras fuera de los recipientes o demás elementos destinados para ello de acuerdo con su clasificación.
7. Presentar comportamientos faltos de higiene (necesidades fisiológicas dentro de los lugares de trabajo)
8. Desastre, falta de cuidado y daños realizados a los inmuebles suministrados por la CORPORACIÓN.

9. Las demás contenidas en los deberes, obligaciones especiales y prohibiciones contractuales, circulares y reglamentos, que no sean consideradas graves, y siempre y cuando estas no causen perjuicios a la CORPORACIÓN, compañeros de trabajo o a sí mismos.

ARTÍCULO 82. FALTAS GRAVES. Constituyen faltas graves, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo las siguientes:

1. La falta total del trabajador durante su jornada laboral o el turno que le corresponde, aun por primera vez.
2. La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en parte del turno correspondiente, sin excusa suficiente, aún por la primera vez.
3. El presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o sustancias estupefacientes o Psicotrópicas o el hacerlo dentro del desarrollo de sus labores, o en el lugar de trabajo, aún por la primera vez.
4. El usar, vender, distribuir y/o portar bebidas embriagantes, drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por primera vez.
5. No realizarse las pruebas de alcoholimetría y/o psicoactivos que la institución de manera periódica y/o aleatoria ha requerido.
6. No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo dentro y fuera de la Corporación sin razones válidas expuestas por el empleador, aún por primera vez.
7. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo, y registros de actividades programadas por la institución.
8. Interferir en el trabajo de los demás afectando el rendimiento laboral. aún por la primera vez
9. Ejercer influencias negativas dentro del personal generando un ambiente disociativo que impida las buenas relaciones interpersonales dentro de la institución, aún por la primera vez
10. Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes de la institución, aún por primera vez.
11. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, y/o superiores, y/o usuarios, o cualquier acto de violencia física o verbal en que incurra para con ellos en desarrollo o no de sus actividades contractuales así se presenten dentro o fuera de las instalaciones de la Institución, aún por la primera vez.
12. Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de la institución o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por primera vez.
13. El hablar mal de la institución, de sus socios, de sus representantes, de sus proveedores, de sus clientes, aún por primera vez.
14. No cumplir con las órdenes e instrucciones impartidas por el empleador o su jefe inmediato, causando perjuicio a la institución, a sus compañeros de trabajo o a sí mismos.
15. Negarse a prestar los servicios contratados por el empleador con terceros, en sitios o lugares diferentes de las instalaciones de la compañía.
16. Negociar los bienes de propiedad de LA CORPORACIÓN con el fin de obtener un provecho propio o ajeno.
17. Todo daño causado intencionalmente, por imprudencia, o negligencia, a las instalaciones, maquinarias, vehículos, herramientas, útiles, y demás bienes de la institución. Así como los elementos de protección personal y de seguridad suministrados por la institución.
18. El malgastar la materia prima o no avisar oportunamente las circunstancias que puedan conducir a su pérdida, por primera vez.
19. Utilizar la dotación, herramientas, maquinarias, útiles, o vehículos de la institución para objetos distintos al trabajo contratado.
20. Prestar a otros empleados o personas sin la autorización debida de la institución, los equipos, vehículos o herramientas que han sido dispuestos a su cargo.
21. La falta de comunicación a la institución de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos, maquinarias y obras a su cargo.

22. El sustraer de la institución dinero de sus oficinas o cualquier elemento, maquinaria, vehículo, herramienta, materiales, útiles, elementos de seguridad o protección personal, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de ésta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aún por la primera vez.
23. Todo acto que por imprudencia o negligencia ponga en peligro la seguridad del trabajador, de sus compañeros de trabajo y demás personas, aún por primera vez.
24. No utilizar los elementos de protección personal e implementos de seguridad para protección contra caída en alturas en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
25. No dar aviso inmediato al empleador o a su jefe inmediato, cuando el trabajador ha sufrido un accidente de trabajo o se presenta enfermo y realiza una actividad de alto riesgo.
26. El no acudir al médico cuando necesita ser atendido por alguna enfermedad, o por un accidente laboral, aún por la primera vez
27. No cumplir con las recomendaciones o restricciones dadas por el médico de la ARL o EPS en caso de accidente laboral, enfermedad profesional o enfermedad general.
28. Negarse a la toma de exámenes periódicos, de alturas, reintegros, y los que determine la ARL, EPS o la institución para la correcta ejecución de los programas de vigilancia epidemiológica.
29. La simulación de enfermedad o accidente, con la finalidad de engañar a la institución, realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, o con el propósito de no asistir a cumplir con sus obligaciones laborales.
30. Presentar certificados o documentos falsos con el fin de obtener un provecho para sí mismo o para un tercero aún por primera vez.
31. No cumplir con las disposiciones implementadas por la institución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
32. Realizar actos inseguros como: Tránsito por lugares inseguros, bordes de vacíos, mal armado de andamios, entibados, operación inadecuada de maquinaria, eliminar controles de seguridad como: mangos, seguros, guardas de seguridad, pines etc. que traigan máquinas y equipos utilizados según la actividad (pulidora, equipo de soldadura, cortadora o tronadora, roto martillos, unidades hidráulicas, compresores, bombas de concreto y demás maquinaria especializada).
33. La violación a la cláusula de confidencialidad en el manejo de la información de la compañía, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana
34. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y habiendo mediado llamado de atención o sanción.
35. Violación grave por parte de los trabajadores o empleados de los deberes, obligaciones especiales y prohibiciones contenidas en el presente reglamento, circulares y en el contrato de trabajo.
36. Las descritas en los numerales 1 al 4, del artículo 10 del Decreto 1443 del 2014, contenidas en el parágrafo del artículo 59 parágrafo segundo del presente reglamento.
37. Las demás consagradas en el Artículo 62 del C.S.T. Subrogado. D.L. 2351/65, Art. 7°.

PARÁGRAFO. La levedad o gravedad de las faltas se determinarán atendiendo a los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La afectación del servicio
- c. El nivel jerárquico del infractor
- d. El perjuicio ocasionado
- e. La reiteración de la conducta.

ARTÍCULO 83. CLASES DE FALTAS Y SANCIONES. Se establecen las siguientes clases de faltas y sanciones disciplinarias a los trabajadores, así:

1. POR FALTAS LEVES:

- a. Primera etapa, llamados de atención
- b. Segunda etapa, la falta se constituye como memorando
- c. Tercera etapa, la falta se considera grave.

2. POR FALTAS GRAVES:

- a. Memorando a la hoja de vida con suspensión de labores hasta por ocho (8) días por primera vez y por segunda vez hasta por 2 meses, cuando la falta no constituye causal de desvinculación.
- b. Desvinculación justificada:
 - Cuando la falta sea de tal gravedad que pueda generar perjuicios a la institución, otros empleados o contra sí mismo, o que pueda causar daños a las instalaciones y a los bienes suministrados por la institución para realizar la labor.
 - Despido Justificado: cuando el empleado haya sido sancionado varias veces por la misma o diferente falta.

CAPÍTULO XX. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 84. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá citar y escuchar al trabajador inculpado directamente y permitirle ejercer su derecho de defensa quien podrá asistir solo o acompañado de dos compañeros de trabajo, quien a su vez podrá presentar las pruebas que considere a su favor.

Si el trabajador no se presenta a la diligencia programada, deberá remitir debida excusa para fijar nueva fecha de citación, de lo contrario, se levantará un acta de la no comparecencia y se considerará que ha renunciado a su derecho de defensa y la institución tomará las decisiones que considere del caso, incluyendo las sanciones respectivas, de acuerdo a lo previsto en el contrato de trabajo, circulares, reglamento interno y Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 85. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado. Lo anterior, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la sentencia C- 593 de 2014, este procedimiento se llevará a cabo de la siguiente manera:

A. Citación a Descargos. En esta comunicación debe contener:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.
2. La formulación escrita de los cargos imputados, en donde se pongan de presente de manera clara y precisa las faltas disciplinarias en que incurrió el empleado.
3. Una calificación provisional de estas faltas.
4. La exposición que las conductas se encuentran previamente consagradas en la ley, en el RIT o en el Contrato de Trabajo.
5. La relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación.
6. La manifestación al trabajador que en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse.
7. La indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas por medio de la asistencia a una Diligencia de descargos.

B. Derecho a la defensa. El trabajador tiene derecho a controvertir los hechos y las pruebas, mediante los recursos pertinentes, ante el superior jerárquico que inicia el proceso disciplinario en su contra.

C. Derecho de defensa en caso de suspensión de Rector y/o Representante Legal. En caso de suspenderse de funciones se deberá convocar a asamblea general máximo 5 días hábiles después para que se determine la sanción por parte de la Asamblea General de Corporados.

D. Realización de la Diligencia de Descargos. En esta etapa se realizará lo siguiente:

1. Se le realizarán preguntas al trabajador acerca de las faltas que se le pusieron de presente en la citación a descargos.
2. Se le dará la oportunidad al trabajador para que presente sus descargos.
3. Se le dará la oportunidad al trabajador para que aporte las pruebas con que cuente para defenderse.
4. Se le dará la oportunidad al trabajador para que controvierta las pruebas que tiene la institución para probar la presunta falta cometida.

D. Comunicación de la decisión

En el evento en que la institución después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador y/o terminar su contrato de trabajo le comunicará por escrito después de la diligencia de descargos lo siguiente:

1. Si hay lugar a una sanción o la institución ha determinado finalizar la relación laboral, la cual será motivada de acuerdo con los hechos expuestos en la citación y los asuntos debatidos en la diligencia.
2. La imposición de la sanción debe ser proporcional a la falta.
3. Tomada la decisión de sanción o despido se le notificará por escrito al trabajador quien tendrá la posibilidad de reponer o apelar y/o acudir a la justicia ordinaria si así lo deseara.

ARTÍCULO 86. DOBLE INSTANCIA. Para efectos de garantizar una doble decisión respecto a la sanción interpuesta, la primera decisión sancionatoria que se emitirá por parte del área de Talento Humano, podrá ser repuesta ante el mismo funcionario, quien decidirá de inmediato o impugnada ante la Rectoría de la Institución.

La reposición y/o impugnación se deberá interponer dentro de los 3 días hábiles institucionales siguientes a la comunicación de sanción.

ARTÍCULO 87. NOTIFICACIONES. La CORPORACIÓN velará por la notificación efectiva dentro de las etapas del proceso disciplinario, para efectos de notificaciones se dispone lo siguiente:

- a. Cuando se realice presencial se entenderá realizada la notificación de manera inmediata con la entrega de la información.
- b. Cuando se realice de manera virtual a través del número telefónico vía Whatsapp se entenderá realizada la notificación de manera inmediata a la recepción del mensaje.
- c. Cuando se realice de manera virtual a través del correo electrónico del trabajador, registrado en la hoja de vida o en la base de datos de la CORPORACIÓN, se entenderá notificado a los dos días hábiles a la recepción del mensaje.

CAPÍTULO XXI. RECLAMOS. PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN.

ARTÍCULO 88. Los trabajadores de la institución podrán presentar sus reclamos ante su jefe inmediato. El reclamante deberá llevar su caso ante su jefe inmediato y si no fuere atendido por este, o no estuviere conforme con su decisión, o fuere contra su jefe inmediato podrán presentar su reclamo ante el área de Talento Humano, quienes deberán resolver dentro de un tiempo razonable, atendida su naturaleza y/o complejidad del asunto a definir.

CAPÍTULO XXII. ABANDONO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 89. El trabajador tiene la obligación de regresar al trabajo el día siguiente que terminen las vacaciones y los permisos o licencias. El incumplimiento de esta obligación implica la terminación intempestiva del contrato de trabajo por abandono voluntario del empleo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya demostración satisfactoria deberá hacerse dentro de los cinco (3) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho.

El trabajador tiene obligación de regresar al trabajo el día siguiente de aquel en que termine la suspensión del trabajo que disciplinariamente se le hubiese impuesto. La no presentación en tal día produce la terminación intempestiva del contrato por abandono voluntario del trabajo, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuya comprobación plena ante la Institución se efectuará dentro de los cinco (3) días siguientes al vencimiento de la sanción.

ARTÍCULO 90. En los casos de abandono del trabajo por ausencia o falta injustificada del trabajador durante un lapso superior a tres (3) días, se entenderá que, de hecho, el trabajador resolvió su contrato de trabajo, dándolo por terminado intempestivamente, sin justa causa comprobada, lo anterior con fundamento en el Artículo 60 N° 4 del C.S.T y el Artículo 62 Subrogado D.L. 2351/65, art 7. N° 6.

CAPÍTULO XXIII. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 91. Además de lo dispuesto en los artículos precedentes, el contrato de trabajo termina:

- a. Por muerte del trabajador;
- b. Por mutuo consentimiento;
- c. Por expiración del plazo fijo pactado;
- d. Por terminación de la obra o labor contratada;
- e. Por liquidación o clausura definitiva de la Institución.
- f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g. Por sentencia ejecutoriada;
- h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

ARTÍCULO 92. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte de la Corporación:

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 empleador, 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 de la institución, 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 y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales, reglamentos o acuerdos de la CORPORACIÓN.
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 aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la institución.
9. 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 empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la institución.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera 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 no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

CAPÍTULO XXIV. TELETRABAJO

ARTÍCULO 93. El contrato laboral que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.
2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.
3. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

ARTÍCULO 94. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo:

A. La Corporación tiene las siguientes obligaciones con sus trabajadores en el desarrollo de teletrabajo:

- Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.
- Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.
- Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
- Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.19, los empleadores podrán poner a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.
- Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.
- Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adicione.
- Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1413 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.
- Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud

mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.

- El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.
- Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad.
- Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo indicada en el artículo de este Decreto.
- El empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores, para lo cual diligenciará el formulario digital que el Ministerio del Trabajo dispondrá para tal fin.

B. El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

- Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
- Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.
- Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.
- Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.
- Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.
- Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.
- Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.
- Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa o entidad pública, conforme lo establecido en el Decreto 1227 de 2022.

ARTÍCULO 95. Flexibilidad del teletrabajo. Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida, con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores.

ARTÍCULO 96. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo. El trabajador, deberá reportar este hecho al empleador y no podrá ser objeto de sanciones.”

ARTÍCULO 97. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía. Para la efectiva implementación del teletrabajo, el trabajador podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.

ARTÍCULO 98. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. La institución y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 99. Desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo. De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelos híbridos de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales de la Corporación.

CAPÍTULO XXV. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 100. El presente reglamento se fija en la cartelera de **UNICIENCIA**, para conocimiento de la totalidad de los trabajadores.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los trabajadores podrán solicitar a la institución dentro de los 15 días hábiles contados a partir de la fecha, los ajustes que consideren pertinentes o que contravengan los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo de Trabajo.

Si no hubiere acuerdo, la situación la resolverá el Inspector del Trabajo, todo en aplicación a lo previsto en el Art. Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010.

CAPÍTULO XXVI. VIGENCIAS

ARTÍCULO 101. El presente Reglamento entrará a regir quince (15) días después de haberse hecho su primera publicación en cartelera de la empresa (Artículo 119, C, S, T. Modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXVII DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 102. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido **LA CORPORACIÓN**.

ARTÍCULO 103. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoran las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. (Artículo 109 C.S.T.).