
REGLAMENTO DE TRABAJO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA
REMINGTON

Gestión Humana. Año 2011



CORPORACIÓN
UNIVERSITARIA
REMINGTON

RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

TABLA DE CONTENIDO

REGLAMENTO DE TRABAJO	5
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON	5
PREÁMBULO	5
CAPÍTULO I	5
CONDICIONES DE ADMISIÓN	5
CAPÍTULO II	9
CONTRATO DE APRENDIZAJE	9
CAPÍTULO III	18
PERÍODO DE PRUEBA.....	18
CAPÍTULO IV.....	19
TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS.....	19
CAPÍTULO V.....	19
HORARIO DE TRABAJO	19
CAPÍTULO VI.....	23
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO.....	23
CAPÍTULO VII.....	24
DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS	24
CAPÍTULO VIII	27
VACACIONES REMUNERADAS	27
CAPÍTULO IX.....	29
PERMISOS.....	29
CAPÍTULO X.....	31
SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULAN	31
CAPÍTULO XI.....	33
SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	33
CAPÍTULO XII.....	35

PRESCRIPCIONES DE ORDEN.....	35
CAPÍTULO XIII	36
ORDEN JERÁRQUICO.....	36
CAPÍTULO XIV	37
LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y PARA MENORES.....	37
CAPÍTULO XV	40
ACOSO LABORAL	40
CAPÍTULO XVI	43
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES.....	43
CAPÍTULO XVII	47
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES	47
CAPÍTULO XVIII.....	51
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS	51
CAPÍTULO XIX	55
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y NORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	55
CAPÍTULO XX	55
JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN PREVIO AVISO.....	55
CAPÍTULO XXI	56
JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO ...	56
CAPÍTULO XXII.....	60
RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN	60
CAPÍTULO XXIII.....	61
PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y RECLAMOS.....	61
CAPÍTULO XXIV.....	61
PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO.....	61
CAPÍTULO XXV.....	62
CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS	62
CAPÍTULO XXVI.....	65
PUBLICACIONES	65
CAPÍTULO XXVII	65

VIGENCIA	65
CAPÍTULO XXVIII	66
DISPOSICIONES FINALES	66
CAPÍTULO XXIX.....	66
CLAUSULAS INEFICACES	66

REGLAMENTO DE TRABAJO
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, domiciliada en Medellín (Antioquia), para todas sus dependencias, a saber; sede en Medellín, calle 51 # 51-27; a su disposición quedan sometidos tanto la CORPORACIÓN como todos sus Trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo, sólo pueden ser favorables al Trabajador.

A sus disposiciones quedan sometidos tanto la CORPORACIÓN como todos los Trabajadores de las dependencias o sedes que existen en la actualidad en este municipio, en otros municipios y en otras ciudades del país y las que en el futuro llegue la CORPORACIÓN a establecer.

CAPÍTULO I

CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 1.

Quien aspire a tener un puesto en la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, debe hacer solicitud por escrito para registrarlo como aspirante y anexar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida reciente con foto.
2. Tres (3) fotocopias de la Cédula de Ciudadanía o Contraseña ampliada al 200%.
3. Dos (2) fotografías recientes tamaño 3x4, fondo blanco y a color.
4. Referencias por escrito, una (1) laboral y dos (2) personales. En caso de no tener experiencia laboral, anexar las referencias personales.

5. Para los profesionales, una (1) fotocopia de la Tarjeta Profesional, que sea legible al 150% y/o resolución expedida por la Dirección Seccional de Salud para Médicos y Psicólogos.
6. Copia CvLac. (Curriculum Vitae de Latinoamérica y el Caribe).
7. Una (1) fotocopia del RUT.
8. Los varones deben presentar una (1) fotocopia de la Libreta Militar o recibo cancelado, que acredite su respectivo trámite, aplica para menores de cuarenta (40) años.
9. Fotocopias del Diploma y Acta de Grado de los estudios técnicos, tecnológicos, universitarios, especializaciones, maestrías, doctorados y diplomados, con más de cuarenta (40) horas; investigaciones, publicaciones en revistas indexadas y/o sencillas; especialmente del último estudio de mayor nivel de formación.
10. Certificado en original de los estudios que en la actualidad esté cursando, en caso de ser virtual, enviarlo en archivo PDF para imprimir.

SEGURIDAD SOCIAL

1. Certificado de antigüedad en original, directamente del Fondo de Pensiones y de la EPS del afiliado donde conste el grupo familiar.
2. Si nunca ha trabajado y es beneficiario en la EPS por su cónyuge o compañero (a), debe anexar certificado de la EPS del cónyuge o compañero, donde especifique el grupo familiar.
3. Si es soltero (a) y tiene seguridad social como beneficiario (a), anexar certificado de la EPS del cotizante.
4. Para afiliar al cónyuge, compañero e hijos a la seguridad social:
 - a. Cónyuge-Compañero: Dos (2) fotocopias de la Cédula de Ciudadanía ampliada al 200% y fotocopia del Registro Civil de matrimonio o Declaración extra-juicio de convivencia mínima de dos (2) años, expedido por Notaría.
 - b. Hijos: Si son menores de siete (7) años, anexar dos (2) fotocopias del Registro Civil de nacimiento, si son mayores o iguales a siete (7) años y aún

no han cumplido la mayoría de edad, dos (2) fotocopias ampliadas de la Tarjeta de Identidad; si sus hijos están entre 18 y 25 años y están estudiando, dos (2) fotocopias ampliadas de la Cédula y Certificado de estudio en original vigente del colegio o universidad y deberá ser actualizado cada seis (6) meses.

5. Si usted es soltero y desea afiliar a sus padres a la Seguridad Social, debe traer dos (2) fotocopias de su Registro Civil de nacimiento, dos (2) fotocopias de la Cedula de Ciudadanía ampliada al 200%; si los padres son mayores de sesenta (60) años, anexar el Certificado de dependencia económica expedido en Notaría.

6. Si nunca ha estado afiliado a un Fondo de Pensión o a una EPS, informar en una carta dirigida al departamento de Gestión Humana, la entidad del Fondo de Pensión y EPS al que desea afiliarse.

7. Si su cónyuge o compañero(a) aporta al Sistema de Seguridad Social (EPS), recuerde que debe hacer integración del grupo familiar en la misma EPS.

SUBSIDIO FAMILIAR

1. Anexar dos (2) fotocopias del Registro Civil de matrimonio o declaración extrajuicio de convivencia, dos (2) fotocopias ampliadas al 200% de la Cédula del cónyuge o compañero (a).

2. Dos (2) fotocopias del Registro Civil de nacimiento por cada uno de los hijos, donde aparezca el nombre de los padres y si son mayores o iguales a siete (7) años y aún no han cumplido la mayoría de edad, dos (2) fotocopias ampliadas de la Tarjeta de Identidad; si sus hijos son mayores de 18 años, anexar dos (2) fotocopias ampliadas de la Cédula de Ciudadanía.

3. Certificado de escolaridad en original y vigente de los hijos entre los 12 y 25 años cumplidos siempre y cuando dependan económicamente de los padres.

4. Si es casado (a) o vive en unión libre y el cónyuge o compañero trabaja, anexar carta de ingresos de la empresa donde labora especificando a qué Caja de Compensación están afiliados y si recibe subsidio familiar o no.

5. Para afiliar a los padres a la Caja de Compensación Familiar, si son mayores de sesenta (60) años, Certificado de dependencia económica, expedido en Notaría, Certificado de supervivencia, expedido en Notaría, dos (2) fotocopias de la Cédula ampliada al 200% y Registro Civil de nacimiento del Trabajador.

6. En caso de tener contrato por Honorarios o Prestación de Servicios, el Contratista deberá afiliarse a la Seguridad Social; por cada contrato celebrado en cualquier entidad, debe tener las respectivas afiliaciones para cada uno de los contratos, dando cumplimiento al Decreto 510 del 3 de marzo de 2003, en los Artículos 1 y 3.

7. Todos aquellos documentos que sean necesarios según el cargo a ocupar diferentes de los antes mencionados, reposan en los perfiles de los cargos y en el estatuto docente y en adelante según la Ley.

Artículo 2.

La CORPORACIÓN, se reserva el derecho de prescindir de uno o **varios** de los anteriores requisitos, según lo estime conveniente en cada caso concreto o conforme con disposiciones legales.

Parágrafo 1: Por disposición constitucional, no es posible la renuncia a prestaciones sociales.

Parágrafo 2: El Empleador podrá establecer además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no 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, de:

1. Datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan.

2. Exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo.

3. Examen de SIDA.

CAPÍTULO II

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 el cual, una persona natural, desarrolla formación teórica-práctica, en una entidad autorizada a cambio de que una empresa 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 empresa 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 30 del Código Sustantivo del Trabajo).

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente Artículo.
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje.
3. La formación se recibe a título estrictamente personal.
4. El apoyo del sostenimiento mensual, tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa, un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al 50% de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

El apoyo del sostenimiento, durante la fase práctica, será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

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

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

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en Riesgos Profesionales por la ARP que cubre la empresa; en materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes; pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

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.

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 empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo transitorio: Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta Ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

MODALIDADES

Las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico-práctica empresarial, además de lo dispuesto en el artículo anterior,

se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 31 del C.S.T.

1. Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que le adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular, este tipo de prácticas, para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos, no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial; el número de prácticas con estudiantes universitarios, debe tratarse de personal adicional comprobable, con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.

2. La realizada en las empresas, por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

3. El aprendiz, alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), de acuerdo con el Artículo 5 del Decreto 2838 de 1960.

4. El aprendiz, de capacitación de nivel semicalificado. Se entiende como nivel de capacitación semicalificado, la capacitación teórica y práctica, que se oriente a formar, para desempeños, en los cuales, predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas, por ejemplo: auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricista, plomería, etc. Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas; éste nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y/o experiencia.

Parágrafo: En ningún caso, los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente Ley podrán ser regulados a través de convenios, contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

EMPRESAS OBLIGADAS A LA VINCULACIÓN DE APRENDICES

Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de Trabajadores no inferior a quince (15); se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan (Art. 32 del C.S.T.).

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de economía mixta del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta Ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

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

Parágrafo: Empresas de menos de diez (10) trabajadores, podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada, la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 Trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) Trabajadores, tendrán un aprendiz (Art. 33 del C.S.T.).

La cuota señalada por el SENA, deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla; en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada, demandados por la misma, contra el acto administrativo que fije la cuota, procederán los recursos de Ley.

Parágrafo: Cuando el contrato de aprendizaje, incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA, termine por cualquier causa, la empresa

deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje, expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE

Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje, de acuerdo con los artículos anteriores, podrán en su defecto cancelar al SENA, una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un Salario Mínimo Legal Vigente; en caso que la monetización sea parcial, ésta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria (Art. 34 del C.S.T.).

SELECCIÓN DE APRENDICES

La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones, objeto de este contrato de aprendizaje, así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares; en el caso de capacitación de oficios semicalificados, se deberá priorizar a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del SISBÉN (Art. 35 del C.S.T.).

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices, elaborados por el SENA, priorizando la formación semicalificada, técnica o tecnológica.

Parágrafo: Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

LISTADO DE OFICIOS MATERIA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa, para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica-profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales, establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, o normas

que sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias (Art. 36 del C.S.T.).

El SENA, publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región, respecto de los cuales, ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje, los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación, de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta Institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral, de tales oficios podrá ser realizada en el SENA, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa, previa autorización del SENA, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

ENTIDADES DE FORMACIÓN

La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades: (Art. 37 del C.S.T.)

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA).
2. Instituciones educativas, debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al SENA, en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el Artículo 41 de esta Ley.
4. Las demás, que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del SENA.

Parágrafo: Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el SENA, para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas, reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

RECONOCIMIENTO PARA EFECTOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Impartida directamente por la empresa. Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices, requerirán de autorización del SENA, para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:(Art. 38 del C.S.T.)

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica, acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados, en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional, dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su presentación; si no lo hiciera, se entenderá aprobada la solicitud. En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada, con las razones por las cuales, no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa, las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

Parágrafo 1: Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el SENA, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, SENA y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

Parágrafo 2: Conforme a lo dispuesto en el Artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el SENA ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el SENA.

Parágrafo 3: Las empresas que reciban autorización por parte del SENA, para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el SENA, tomando en consideración, los costos equivalentes en que incurre el SENA, en cursos de formación similares; en ningún caso el monto reembolsable al año por empresa, podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA, de la respectiva empresa.

DISTRIBUCIÓN Y ALTERNANCIA DE TIEMPO ENTRE LA ETAPA LECTIVA Y PRODUCTIVA

La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa.

Para los técnicos o tecnólogos, será de un (1) año (Art. 39 del C.S.T.). La duración de formación, en los programas de formación del SENA, será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso, podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

FONDO EMPRENDER

Créase el Fondo Emprender, (FE), como una cuenta independiente y especial, adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), el cual será, administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen (Art. 40 del C.S.T.)

En el caso de las asociaciones, éstas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices.

El Fondo Emprender, se regirá por el derecho privado y su presupuesto estará conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje,

que trata el Artículo 34, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros, de organismos de cooperación nacional e internacional; recursos financieros, de la banca multilateral; recursos financieros de organismos internacionales; recursos financieros de Fondos de Pensiones y Cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.

Parágrafo: El Gobierno Nacional determinará dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta Ley, las condiciones generales que sean necesarias para el funcionamiento de este Fondo. La decisión de financiación de los proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender, será tomada por el Consejo Directivo del SENA.

APOYO DE SOSTENIMIENTO

El SENA, destinará el 20% de los recaudos generados por la sustitución de la cuota de aprendizaje en dinero, que se refiere el Artículo 34 de la presente Ley, a la cuenta “Apoyos de sostenimiento del presupuesto general de la entidad”, y con las siguientes destinaciones específicas: (Art. 41 del C.S.T.).

1. Apoyo de sostenimiento durante las fases lectiva y práctica de los estudiantes del SENA, que cumplan los criterios de rendimiento académico y pertenezcan a estratos 1 y 2.
2. Pago de la prima, de la póliza de seguros, que se establezca por el Gobierno Nacional para estos alumnos, durante las fases lectiva y práctica.
3. Elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario, según reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Parágrafo: El Consejo Directivo Nacional del SENA, reglamentará, tanto el monto de los apoyos a conceder, la distribución en estos diversos conceptos, así como los criterios que permitan la operación de las condiciones antes establecidas para gozar de los mismos.

TERMINACIÓN

El contrato de aprendizaje, puede darse por terminado en los siguientes casos:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes.

2. Por el vencimiento del término de duración del presente contrato.
3. La cancelación de la matrícula, por parte de la Escuela respectiva, de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos.
4. El bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los períodos de Formación Profesional o en la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON, cuando a pesar de los requerimientos de la CORPORACIÓN, no se corrijan en un plazo razonable.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 4.

La CORPORACIÓN y el aspirante, podrán estipular un período de prueba inicial, que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del Trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

Artículo 5.

El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 6.

El período de prueba, no puede exceder de dos (2) meses, en los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración, sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado por el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) 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.

Cuando el período de prueba, se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba, pueda exceder de dichos límites.

Artículo 7.

Durante el período de prueba, puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso el contrato de trabajo; pero si expirado el período de prueba, el Trabajador continúa al servicio del Empleador, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se consideran 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, en caso de retiro.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 8.

Son Trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor a un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa; estos Trabajadores tienen derecho, además del salario, al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado y en cuanto a las prestaciones se refiere, a las indicadas en las sentencias de la Corte Constitucional Colombiana, que les reconoce el derecho a cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios proporcional.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 9.

Las horas de entrada y salida de los Trabajadores, son las que a continuación se expresan, así:

PERSONAL ÁREAS ADMINISTRATIVAS

Lunes a Viernes 8:00 a.m. a 6:00 p.m. con una (1) hora de almuerzo.

Sábados 8:00 a.m. a 11:00 a.m.

9:00 a.m. a 12:00 m. Según el cargo o puede cubrir las horas de la tarde en temporada académica.

Lunes a Viernes 7:00 a.m. a 5:00 p.m. con una (1) hora de almuerzo.

Sábados 8:00 a.m. a 11:00 a.m.

9:00 a.m. a 12:00 m. Según el cargo o puede cubrir las horas de la tarde en temporada académica.

PERSONAL DE RECEPCIÓN

Lunes a Viernes 8:00 a.m. a 6:00 p.m. con una (1) hora de almuerzo.

9:00 a.m. a 7:00 p.m. con una (1) hora de almuerzo.

Sábados 8:00 a.m. a 11:00 a.m. Se turnan los sábados.

PERSONAL DE SERVICIOS DE ASEO, MANTENIMIENTO Y PORTERÍA

Tienen dos turnos toda la semana de: 6:00 a.m. a 2:00 p.m.
2:00 p.m. a 10:00 p.m.
10:00 p.m. a 6:00 a.m.

PERSONAL DOCENTE

Según carga académica asignada por cada Escuela y/o Facultad.

Parágrafo: Los horarios pueden cambiar de acuerdo a las necesidades de la organización en un momento determinado.

Artículo 10. DURACIÓN JORNADA ORDINARIA.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo, es de ocho (8) horas al día, y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

1. La edad mínima para trabajar, acorde con las prescripciones del Código de la Infancia y Adolescencia, es de quince (15) años, con la correspondiente

autorización del Ministerio de la Protección Social y dichos menores tendrán derecho a todas las prestaciones y garantías previstas por la Ley Laboral Colombiana.

2. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de quince (15) años, podrán recibir autorización de la inspección de trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas, de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en que esta actividad debe llevarse a cabo; en ningún caso, el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

3. Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de diez y siete (17) años, sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) a la semana y hasta las seis (6:00 p.m.) de la tarde.

4. Los adolescentes, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las ocho (8:00 p.m.) de la noche.

5. En las empresas, factorías o nuevas actividades que se hayan establecido o se establezcan a partir de la vigencia de la Ley, el Empleador y los Trabajadores, pueden acordar temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma, 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; en este caso, no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto, para el trabajo dominical o festivo, pero el Trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo: No habrá limitaciones de jornada para los Trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que excede de ocho (8) horas diarias, constituya trabajo suplementario, ni que implique sobre remuneración alguna.

Artículo 11.

Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas, no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario antes dicho, se cumplirá en igual número de horas distintas a las del horario.

Artículo 12.

El número de horas de trabajo señalado, en el horario anterior, podrá ser elevado por orden del patrono, sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que debe efectuarse en los equipos o en la dotación de la CORPORACIÓN, pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento, sufra una perturbación grave. Esa ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 13.

Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de Trabajadores, la CORPORACIÓN, podrá ampliar la duración de la jornada ordinaria en más de ocho (8) horas diarias o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Artículo 14.

También podrá la CORPORACIÓN, ampliar la jornada ordinaria en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza, necesitan ser atendida sin solución de continuidad por turnos sucesivos de trabajadores, pero sin que en tales casos las horas de trabajo excedan de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.

Artículo 15. DEDICACIÓN EXCLUSIVA DE DETERMINADAS ACTIVIDADES.

En las empresas con más de cincuenta (50) Trabajadores que laboran cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleado, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Artículo 16. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre Empleadores y Trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 17.

Trabajo diurno es el comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las diez de la noche (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez de la noche (10:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.)

Artículo 18.

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

Artículo 19.

Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los Artículos 12 al 16 de este Reglamento, solo podrá efectuarse hasta por dos (2) horas diarias y mediante autorización del Ministerio de la Protección Social, o de una autoridad delegada por éste (Art. 22 del C.S.T.).

Artículo 20. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS (Art. 168 del C.S.T.)

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el Artículo 20, Literal (c) de la 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno, se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno, se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antes dichos, se procede de manera exclusiva, es decir; sin acumularlo con algún otro.

Artículo 21.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario del período siguiente.

Parágrafo: La CORPORACIÓN, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 22.

La CORPORACIÓN, no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el Artículo 25 de este Reglamento.

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 23.

Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales, en la Legislación Laboral Colombiana, (Art. 172 del C.S.T.).

1. Todos los Trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero (1) de enero, seis (6) de enero, diez y nueve (19) de marzo, primero (1) de mayo, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, ocho (8) de diciembre y veinticinco (25) de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Hábeas Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diez y nueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús; cuando no sean día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. (Art. 177 del C.S.T.), cuando las mencionadas festividades sean domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos, que para el Trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán, en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

Parágrafo: La remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Artículo 24.

El descanso en los días domingos y los demás días expresados en **este** reglamento tiene una duración mínima de 24 horas.

REMUNERACIÓN

La CORPORACIÓN, debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los Trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del Empleador. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Artículo 25.

Como remuneración del descanso dominical, el Trabajador a jornal recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aun en el caso de que el descanso dominical, coincida con una fecha que la Ley señala, también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo, se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 26.

Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de **remuneración** por tarea, destajo, o por unidad de obra, el salario computable para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el Trabajador, en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados, salvo, lo que sobre salarios básicos fijos, para estos mismos efectos, se establezca más favorablemente al Trabajador en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales de acuerdo con el Artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 27.

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

Artículo 28.

El trabajo en domingo o días de fiesta se remunerará con un recargo del 75 % sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el Trabajador por haber laborado la semana completa.

Si con el domingo, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el Trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 Literal (b) de la Ley 50 de 1990.

Artículo 29. TRABAJO EXCEPCIONAL.

El Trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el Artículo 20 Literal (c) de la Ley 50 de 1990, el Trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

El Trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales, prevista en el Artículo 20 Literal (c) de la Ley 50 de 1990, el Trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo de manera habitual.

Parágrafo: AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.

Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la empresa deberá fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación personal de Trabajadores, que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación, se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

Artículo 30.

El descanso semanal compensatorio, puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente a todo el personal que laboró el día de descanso.
2. Desde el medio día o las trece (1:00 p.m.) horas del domingo o día de descanso obligatorio, hasta el medio día o las trece (1:00 p.m.) horas del día siguiente al descanso. Debe descansar 24 horas exactas.

Artículo 31.

En caso de labores que no pueden ser suspendidas, o cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del Trabajador.

Artículo 32. SUSPENSION.

Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983, el Empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o la compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el Reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 33. LABORES AGROPECUARIAS.

Los Trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el Artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y con derecho al descanso compensatorio.

CAPÍTULO VIII

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 34.

Los Trabajadores que hubieren prestado sus servicios, durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Art. 186 del C.S.T.).

Artículo 35.

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

El Empleador tiene que dar a conocer al Trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones (Art. 187 del C.S.T.).

Artículo 36.

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

Artículo 37.

Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social, puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el Trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso, para la compensación se tendrá como base el último salario devengado por el Trabajador (Art. 189 del C.S.T.).

Artículo 38.

En todo caso, el Trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de Trabajadores técnicos, especializados, o personal de confianza.

Artículo 39.

La CORPORACIÓN puede determinar, para todos o para una parte **de** sus Trabajadores, una época fija para las vacaciones colectivas, y si así, se hiciere, los que en tal época no llevaran un (1) año cumplido de servicios se entenderá que han disfrutado de las vacaciones anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno, el año de servicios.

Artículo 40.

El Empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones, puede **dejar** un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria y previa aquiescencia de la empresa. Si ésta, no aceptare el candidato indicado por el Trabajador y

llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del Trabajador que se ausente en sus vacaciones.

Artículo 41.

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 le concedan.

Artículo 42.

El Empleador llevará un registro de vacaciones, en 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.

Parágrafo: En los contratos a término fijo inferior a un año, los Trabajadores también tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción, al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

CAPÍTULO IX

PERMISOS

Artículo 43.

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, para concurrir, en su caso, al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa o a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10% de los Trabajadores.
3. En los demás casos, (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y con excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos se puede descontar al Trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo, en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa.

CALAMIDAD DOMÉSTICA

1. Se entiende por calamidad doméstica las tragedias familiares que requieran la presencia del Trabajador, tales como la muerte o enfermedad grave del cónyuge, de los hijos del Trabajador, o infortunios gravemente calamitosos, que se puedan asimilar a los anteriores, según las circunstancias de cada caso.
2. Conforme a lo dispuesto en la Ley 1280 de 2009, en su Artículo 10, conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.
3. Para poder reclamar esta licencia, será necesario demostrar el hecho mediante documento expedido por autoridad competente, por ejemplo, una copia de la partida de fallecimiento, dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes a la ocurrencia del hecho.
4. Ahora bien, si el fallecimiento ocurrió durante el periodo de vacaciones, es dable comprender que el fin buscado por este período, es decir que el trabajador recupere sus fuerzas y su capacidad laboral, no se alcanza a partir del fallecimiento; en razón a ello las vacaciones se suspenderán para hacer

uso de la licencia por luto, conforme a lo establecido en el Artículo 188 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO X

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

Artículo 44. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN

1. El Empleador y el Trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo, y por tarea, etc., pero siempre respetando el Salario Mínimo Legal Vigente 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 Vigentes, 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 especies; 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 empresa, que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un 30%.

5. El Trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales

causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 45. SALARIO EN ESPECIE.

Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el Trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real, se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario. No obstante, cuando el Trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del 30% (Art. 129 del C.S.T.).

Artículo 46.

Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar donde el Trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después del cese.

Artículo 47.

Salvo los casos en que se convenga pagos parciales en especie, el salario se pagará en dinero, (moneda legal), al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito. Si la CORPORACIÓN, lo determinare podrá pagar el salario mediante consignación en cuenta de la cual, el trabajador sea titular en cualquier entidad financiera.

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

CAPÍTULO XI

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

Artículo 48.

Los servicios médicos que requieren los Trabajadores, se prestarán **por** las entidades promotoras de salud, a las ARP o IPS, a las que cada Trabajador se afilie en los términos de lo dispuesto por la Ley 100 de 1993.

Artículo 49.

Todo Trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe inmediato, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no, en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el Trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, y no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre, que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 50.

Los Trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamientos, que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la empresa 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 51.

El Trabajador que se encuentre afectado de enfermedad, que no tenga carácter de profesional y que pueda constituir amenaza para la sanidad del personal, por ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que el médico certifique si puede reanudar tareas, o si debe ser retirado

definitivamente dando aplicación al Decreto 2351 de 1965, Artículo 7, Numeral 15.

Artículo 52.

Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la CORPORACIÓN para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Artículo 53.

En caso de accidente de trabajo, el jefe de la **respectiva** dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios adecuados, la llamada al médico si lo tuviere a Gestión Humana; tener claro el proceso ante la ARP y tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Artículo 54.

En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el Trabajador lo comunicará inmediatamente al jefe del departamento respectivo o al administrador de la empresa o empleador que haga sus veces, para que éstos, procuren los primeros auxilios, provean la asistencia médica y tratamiento oportuno, para que den cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. El médico continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 55.

La CORPORACIÓN, no responderá por ningún accidente de **trabajo** que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues 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, por razón de no haber dado el Trabajador el aviso correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 56.

De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si los hubiere, y, en forma sintética, de lo que estos pueden declarar.

Artículo 57.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la CORPORACIÓN, como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de Higiene y Seguridad, que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 58.

En todo caso, en los aspectos a los cuales se refiere este Capítulo, tanto el Empleador como los Trabajadores, se someterán a las normas referentes al Sistema General de Riesgos Profesionales, previsto en la Ley 100 de 1993.

CAPÍTULO XII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 59.

Los Trabajadores, tienen los siguientes deberes generales:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus compañeros de trabajo y sus superiores, 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. Ser verídico en todo caso.

8. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones 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.

9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, para el manejo de las máquinas o instrumento de trabajo y evitar los accidentes de trabajo.

10. Permanecer durante la jornada de trabajo, en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Parágrafo 1: Se deja expresamente establecido que los directores o Trabajadores, no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento, ni alimentación gratuita, ni hacerle dádivas.

Parágrafo 2: Cualquier violación por parte del trabajador de sus deberes se considera como falta grave.

CAPÍTULO XIII

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 60.

El orden jerárquico de la CORPORACIÓN, es el siguiente:

1. Rector y/o Representante Legal.
2. Vicerrector Administrativo.
3. Vicerrector Académico.
4. Jefes de Departamento, Escuela o Facultad, previa consulta con Gestión Humana.
5. Departamento de Gestión Humana.

La Facultad para imponer sanciones está reservada a estas personas, respecto del personal subordinado a cada una de ellas.

Parágrafo: El departamento de Gestión Humana, tendrá injerencia y regulación para imponer sanciones.

CAPÍTULO XIV

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y PARA MENORES

Artículo 61.

Las mujeres, cualquiera que sea su edad, y los menores de edad **no** pueden trabajar en labores de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas, ni en general en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Artículo 62. PROHIBICIONES ESPECIALES.

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

Artículo derogado por el Artículo 217 de la Ley 1098 de 2006. Rige a partir del 8 de mayo de 2007. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos, donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contengan dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos, en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Parágrafo: 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 obtengan 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, puedan 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.

Artículo 63.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años, todos los trabajos que afecten 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 64.

Todo Empleador que tenga a su servicio, menores de dieciocho (18) años, tiene la obligación de afiliarlos al Sistema de Seguridad Social en Salud, pensiones y riesgos profesionales a partir de la fecha en que se establezca el contrato de trabajo o la relación laboral.

Artículo 65.

Además de las prohibiciones contenidas en el Artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el Código del Menor, no se podrá despedir a trabajadores menores de edad, cuando se encuentren en estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere, sin esta autorización, no produce efecto alguno.

Igualmente, se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

Artículo 66.

Las normas laborales sustantivas y de procedimiento que rigen las relaciones laborales para adultos, se aplicarán al trabajo del menor en cuanto no sean contrarias a las señaladas en el Código del Menor.

CAPÍTULO XV

ACOSO LABORAL

1. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

Artículo 67.

Definición: “Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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” (Art. 2, Ley 1010 de 2006).

Artículo 68. Modalidades, definidas en la misma Ley:

a. 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 Trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante, que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre.

b. Persecución laboral: Toda conducta, cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad, permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del Trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c. 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.

d. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el Trabajador. 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.

e. Iniquidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del Trabajador.

f. 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.

Se entenderá la existencia de alguna de estas modalidades, en los eventos en que se incurra en una o varias de las conductas previstas en los Artículos del 3 al 7 de la citada Ley 1010.

2. MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Artículo 69.

Con el fin de prevenir las conductas que constituyen acoso laboral, se adelantarán las siguientes acciones:

a. La CORPORACIÓN, realizará regularmente capacitaciones o charlas instructivas, individuales o colectivas, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la Institución, encaminadas a mejorar el clima laboral, desarrollar el buen trato al interior de la misma, y a velar por el buen ambiente laboral.

b. De igual manera, adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.

3. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

Artículo 70.

Finalidad: Tendrá como objetivos principales la prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral. Todas y cada una de las personas partícipes del presente procedimiento tendrán la obligación de guardar absoluta reserva y confidencialidad frente a los hechos y en relación con los sujetos activos y pasivos, que puedan encontrarse involucrados.

Artículo 71.

Procedimiento: Cualquier persona, vinculada laboralmente, con la CORPORACIÓN, que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar tal circunstancia de manera inmediata al Jefe de Gestión Humana de la CORPORACIÓN, o a la persona que haya sido designada para tal fin; quien efectuará las averiguaciones internas correspondientes y buscará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso. La información presentada se manejará en forma confidencial y reservada. Esta información dará inicio al procedimiento interno de investigación encaminado a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

Parágrafo: Cuando la persona involucrada en una situación de acoso, como sujeto pasivo o activo, sea el competente para conocer tales asuntos, la información se presentará, ante el superior jerárquico de quien tiene esta función, quien iniciará las actividades previstas en el presente Artículo.

Artículo 72.

De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el Jefe de Gestión Humana, o la persona designada para conocer de estos asuntos, podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes, para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

Artículo 73.

En desarrollo del procedimiento anterior el Jefe de Gestión Humana, o el competente para el efecto, podrá ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas, en orden, al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas, que de conformidad con los Artículos del 3 al 7 de la Ley 1010, puedan considerarse eventualmente constitutivas de acoso laboral.

Artículo 74.

La CORPORACIÓN, conformará un comité especial encargado de **hacer** el análisis de aquellos casos, en que se controviertan situaciones de acoso laboral. Se integrará en todos los casos, salvo lo previsto en el Parágrafo del Artículo 60 por el Jefe de Gestión Humana, un designado por el sujeto pasivo de la conducta presuntamente constitutiva de acoso laboral, y un designado por el sujeto activo de la misma conducta. Este Comité deberá hacer seguimiento del caso particular sometido a su consideración. De su actuación se dejará constancia escrita suscrita por los participantes.

CAPÍTULO XVI

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 75. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DE LA EMPRESA

1. Poner a disposición de los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato, los primeros auxilios, en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo doce (IX) de este Reglamento.
7. Dar al Trabajador, que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado; e igualmente si el Trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el Trabajador por su culpa, elude o dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al Trabajador los gastos razonables de ida y regreso, si para su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo, si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el Trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
9. En los gastos de traslado del Trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.

10. Conceder a las Trabajadoras, que estén en período de lactancia, los descansos ordenados por el Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a las Trabajadoras, que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencias de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno, el despido que el patrono comunique a la Trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de Trabajadores menores que ordena la Ley.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del Empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad, a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.

Artículo 76. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de éste Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicio a la empresa, lo que no obsta, para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo, ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y sus compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la CORPORACIÓN, las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas, prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de la CORPORACIÓN su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Someterse a todas las medidas que sobre vigilancia, control y sobre vestido de trabajo, establezca la CORPORACIÓN.
11. Presentar en forma inmediata, la correspondiente incapacidad médica expedida por la EPS o por médico particular en los casos autorizados por la CORPORACIÓN, cuando por enfermedad no pueda presentarse a laborar.
12. Evitar e impedir la pérdida y desperdicio de materias primas, energía, combustible, lubricantes y demás elementos o materiales empleados en la CORPORACIÓN.
13. Cumplir con lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley 11 de 1984, sobre uso de dotaciones de vestido y calzado de trabajo.

Parágrafo 1: La empresa dirigirá cualquier comunicación escrita a la dirección registrada por el trabajador y se entiende como válidamente notificada a éste, en tal caso.

Parágrafo 2: Cualquier violación por parte del trabajador de sus obligaciones especiales se considera como falta grave.

CAPÍTULO XVII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

Artículo 77. SE PROHÍBE A LA EMPRESA

1. Deducir, retener o compensar, suma alguna del monto de los salarios y prestaciones, en dinero que corresponda a los Trabajadores, sin autorización previa de éstos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de lo siguiente:

a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.

b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones, hasta de un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la Ley la autorice.

c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo, en los casos de los Artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la CORPORACIÓN.

3. Exigir o aceptar dinero del Trabajador, como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera, que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5. Imponer a los trabajadores, obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles, el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el Ordinal 7° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "Lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la CORPORACIÓN, si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los Trabajadores, que le hubieren presentado pliegos de peticiones, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto, que vulnere o restrinja los derechos de los Trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 78. SE PROHÍBE A LOS TRABAJADORES.

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la CORPORACIÓN.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la CORPORACIÓN, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea, que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato, permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la CORPORACIÓN en objetivos distintos del trabajo contratado (Art. 60 del C.S.T).
9. Ejecutar cualquier acto, que ponga en peligro su seguridad, la de los compañeros de trabajo, la de los superiores, la de terceros o que amenace o perjudique las máquinas, equipos de oficina, edificios, vehículos o salas de trabajo, tales como fumar, en donde ello estuviese prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a la o las plantas físicas de la CORPORACIÓN, conducir a excesivas velocidades dentro de la o las plantas físicas, no utilizar los elementos de protección que la CORPORACIÓN suministre, para la realización de trabajo de peligro y contravenir contra cualquier otra regla de seguridad o de prudencia.
10. Retirarse de su trabajo durante las horas de servicio, aún por breve tiempo, sin autorización de sus superiores y ocuparse en formas distintas de sus labores, durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
11. Distraer, la actividad dentro de las horas de trabajo con juegos o burlas o lecturas, ajenas a las labores o en cualquier otra forma o dormir en el trabajo.
12. Retirarse del turno, antes de que se presente el Trabajador que deba reemplazarlo en sus labores, permanecer en los lugares de trabajo sin necesidad, en horas distintas al horario que le corresponda laborar o efectuar reuniones en las instalaciones de la CORPORACIÓN, de cualquier género que sea, sin permiso de la misma.
13. Cambiar turnos de trabajo sin autorización de la CORPORACIÓN, ingresar a las instalaciones de la CORPORACIÓN en horas no laborales, o trabajar horas extras sin autorización previa de la CORPORACIÓN.
14. Incitar al personal de trabajadores al desconocimiento de órdenes impartidas por los superiores de la CORPORACIÓN.

15. Discutir sobre política y otras materias ajenas al trabajo, dentro de las instalaciones de la CORPORACIÓN, aun, cuando no sea en horas de trabajo, promover discordias entre los Trabajadores por asuntos políticos y religiosos.
16. Retirar de los archivos de la CORPORACIÓN o dar a conocer documentos, sin la debida autorización escrita de los superiores de la CORPORACIÓN.
17. Esconder trabajos defectuosos o no informar de ellos inmediatamente a sus superiores o rendir información, declaración o dictámenes falsos que atenten contra los intereses de la CORPORACIÓN o le cause trastornos a sus actividades.
18. Pelear, provocar riñas o discusiones, amenazar, calumniar, intimidar, coaccionar o inferir a sus superiores o compañeros, dentro o fuera del trabajo o usar un lenguaje irrespetuoso o indecente para con sus compañeros o superiores, dentro o fuera del trabajo.
19. Hacer circular propaganda de cualquier orden dentro de la CORPORACIÓN, sin permiso de la misma. Fijar o quitar afiches de cualquier orden en los tableros, carteleras y muros de la instalación, sin el permiso expreso de la misma o fijar o quitar leyendas o afiches de cualquier orden en los tableros y muros de la CORPORACIÓN, sin el permiso expreso de la misma.
20. Pasar el carné para control de horario correspondiente a otra persona o no pasar el propio carné.
21. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo asignado, sin permiso expreso del superior, operar máquinas o vehículos o utilizar equipo o herramienta sin órdenes previas para hacerlo o manejar vehículos de la CORPORACIÓN, sin estar previamente autorizado por ésta, para hacerlo.
22. Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin causa justificada, sin previo aviso y sin permiso de la CORPORACIÓN.
23. No obedecer las órdenes e instrucciones de los superiores, relacionadas con las labores asignadas.

24. No comunicar a los superiores, en forma inmediata, el accidente sufrido durante el trabajo, estando en capacidad de hacerlo.

25. Dar informaciones falsas, tanto a la CORPORACIÓN, como al Fondo de Empleados, en caso de existir, con el objeto de obtener la liquidación parcial de sus cesantías o la realización de operaciones de crédito autorizadas por estas entidades.

26. El hecho de que el Trabajador, dé a las sumas recibidas por concepto de anticipo o liquidación parcial del auxilio de cesantías, una destinación distinta a la señalada en la solicitud, en otro documento, extendido con el mismo fin.

27. No cumplir en la debida oportunidad con los compromisos adquiridos tanto con la CORPORACIÓN, como con el Fondo de Empleados en caso de tenerlo, en relación con el pago de préstamos o créditos.

28. Portar en forma desordenada y negligente el uniforme de dotación.

29. Dado que la CORPORACIÓN, realiza funciones de servicios, se considera falta grave el hecho de que el Trabajador, dé a los clientes una atención descortés. Por ejemplo, atender de mal modo, con falta de cortesía, hablar en tono alto o grosero, el trato brusco y en general, el incumplimiento a las instrucciones que sobre atención a los clientes disponga el empleador, al igual que todo acto de negligencia o poco cuidado en el suministro de información a los clientes, que el Trabajador, esté en capacidad de suministrar.

30. Atender vendedores y cobradores en horas laborales y realizar ventas en el lugar de trabajo sin autorización del Empleador.

Parágrafo: Cualquier violación por parte del Trabajador, de las prohibiciones aquí establecidas se considera falta grave.

CAPÍTULO XVIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 79. La CORPORACIÓN

no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo (Art. 114 C.S.T.).

Solamente se acepta como justa causa para no asistir al trabajo además de la enfermedad del Trabajador debidamente comprobada con certificado médico de la EPS, al que se encuentra afiliado, la calamidad doméstica que deberá demostrarse con pruebas fehacientes a juicio del empleador, la fuerza mayor y el caso fortuito, entendiéndose esto dentro de la definición y términos legales expresados en el Artículo 1 de la Ley 95 de 1980 y normas pertinentes, el permiso del Empleador obtenido en circunstancias y condiciones a que se hace referencia en este Reglamento.

Artículo 80. CLASES DE SANCIONES.

Se establecen las siguientes clases de fallas y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

1. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, que implica, por la primera vez amonestación escrita, por la segunda vez, suspensión en el trabajo por un (1) día completo y por la tercera vez, suspensión en el trabajo por tres (3) días, por cuarta vez, terminación del contrato por justa causa.

Parágrafo: El retardo en la hora de entrada al trabajo de 10 minutos o más constituye falta total al trabajo en el turno o en el día.

2. La falta total al trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicios de consideración a la CORPORACIÓN, que implica, por la primera vez suspensión en el trabajo hasta por (3) tres días; por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez, despido.

3. La falta total al trabajo, durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la CORPORACIÓN, que implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez despido.

4. El incumplimiento, por el trabajador, de sus obligaciones reglamentarias, contractuales o legales de carácter leve, podrá ser sancionado, según su importancia, así: Por primera vez, con una suspensión en el trabajo hasta por

tres (3) días; por segunda vez, con una suspensión en el trabajo hasta ocho (8) días; por la tercera vez, se considera como falta sistemática que, aunque no revista gravedad, acarreará el despido del Trabajador, sin previo aviso.

5. En caso de faltas graves y si el patrono decidiera no despedir al Trabajador conforme a los ordinales 6 y 12 del Artículo 84 de este Reglamento, habrá lugar a la suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses, por la primera vez y al despido por la segunda vez.

6. La violación a las prohibiciones u obligaciones especiales a cargo del trabajador conforme con este Reglamento.

7. La falta de trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la CORPORACIÓN implica por primera vez, amonestación por escrito; por segunda vez, suspensión en el trabajo; por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

8. La falta total al trabajo durante un (1) día, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la CORPORACIÓN implica, a juicio de ésta, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

9. Violación a las obligaciones y deberes generales. La violación leve a las prohibiciones y obligaciones generales por parte del Trabajador consignado en el Capítulo doce (XII) del presente Reglamento implica:

a. Por primera vez, la amonestación por escrito a través del jefe inmediato.

b. Por segunda vez, la suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.

c. Por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por diez (10) días.

10. La violación leve a las prohibiciones y obligaciones especiales por parte del Trabajador consignado en el Capítulo dieciséis (XVII) del presente Reglamento implica:

a. Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

b. Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

c. Por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d. Por cuarta vez, despido.

Parágrafo 1: La imposición de suspensiones en el trabajo implica siempre, el descuento del tiempo no laborado y del respectivo dominical, prescinda la CORPORACIÓN del pago del salario correspondiente, al tiempo dejado de trabajar.

Parágrafo 2: La imposición de una multa, no impide que la CORPORACIÓN prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar, el valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos, para los Trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 81. FALTAS GRAVES.

Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (10) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, por cuarta vez.
2. La falta total del Trabajador en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por segunda vez.
3. La falta total del Trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por segunda vez.
4. La no entrega de la incapacidad a tiempo, se considera una falta a sus labores, sin justa causa.
5. Violación grave por parte del Trabajador de las obligaciones y deberes generales.
6. Violación grave por parte del Trabajador, a las prohibiciones y obligaciones especiales.

CAPÍTULO XIX

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

Artículo 82. PROCEDIMIENTO.

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el Empleador deberá oír al Trabajador inculpado directamente, según ordena el C.S.T. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la CORPORACIÓN de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XX

JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN PREVIO AVISO

Artículo 83.

Las siguientes, constituyen las justas causas, para que la CORPORACIÓN de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso dado por escrito al trabajador, con antelación no menor a quince (15) días.

Las señaladas en los Numerales del 9 al 15 del Literal (a) del Art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo las cuales son a saber:

1. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del Trabajador, y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
2. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio del Trabajador, que perturbe la disciplina del establecimiento.
4. La renuencia sistemática del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
5. La ineptitud del Trabajador, para realizar la labor encomendada.

6. El reconocimiento al Trabajador, de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la CORPORACIÓN (Decreto 1373 de 1966 Artículo 3).

7. La enfermedad contagiosa o crónica del Trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa solo podrá efectuarse el vencimiento de dicho lapso y siempre que no sea posible la reinstalación del Trabajador, por no haber recuperado estas sus capacidades laborales en grado suficiente para ello.

La CORPORACIÓN, pagará al Trabajador las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Cualquiera, otras faltas, para este efecto, se determinen en el contrato individual o en Convención Colectiva.

Parágrafo: Para dar aplicación a lo dispuesto en el Literal (a) del Numeral 1 de este Artículo, la CORPORACIÓN se ceñirá al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al Trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediado entre uno y otro requerimiento de un lapso, no inferior a ocho (8) días.

2. Si hechos los anteriores requerimientos persiste el deficiente rendimiento del Trabajador, el respectivo superior, de acuerdo al sistema de control de la CORPORACIÓN, determinará el rendimiento promedio en labores análogas y lo presentará al Trabajador, para que este pueda presentar por escrito sus descargos dentro de los ocho (8) días siguientes.

CAPÍTULO XXI

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 84.

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

1. Por parte de la CORPORACIÓN:

Las señaladas en los Numerales 1 al 8 del Decreto 2351 de 1965, Literal (a) las cuales son a saber:

a. El haber sufrido engaño por parte del Trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el Trabajador, en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

c. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el Trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

d. Todo daño material, causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos, demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la integridad de las personas o de las cosas.

e. Todo acto inmoral o delictuoso que el Trabajador cometa en el establecimiento o lugar del trabajo en el desempeño de sus labores.

f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe al Trabajador, de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal, en los contratos individuales o en el presente Reglamento.

g. La detención preventiva del Trabajador, por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma, para justificar la extinción del contrato.

- h. Que el Trabajador, revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer, asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la CORPORACIÓN.
- i. El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la CORPORACIÓN aún por la primera vez.
- j. La falta total del Trabajador al trabajo, en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la CORPORACIÓN, aún por primera vez.
- k. La falta total del Trabajador, durante el día o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave a la CORPORACIÓN, aún por primera vez.
- l. Todo acto tendiente a provocar en el personal de estudiantes y de profesores, actitud de hostilidad, animadversión o enfrentamiento hacia la CORPORACIÓN o hacia sus directivos.
- m. El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del Trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
- n. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del Trabajador de las obligaciones convencionales o legales.
- o. Todo vicio del Trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- p. La renuencia sistemática, del Trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del Seguro Social o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- q. La ineptitud del Trabajador, para realizar la labor encomendada.
- r. El reconocimiento al Trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
- s. 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 duración 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 patrono de las prestaciones o

indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad y sin perjuicio de la obligación que le impone al patrono en el Artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando haya lugar a ello.

t. El retardo hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por cuarta vez.

u. La falta total del Trabajador en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por cuarta vez.

v. La falta total del Trabajador al trabajo durante el día o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, por la tercera vez.

w. El abandono del trabajo, antes de la hora de salida sin justa causa.

x. La violación leve, por parte del Trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.

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

2. Por parte del Trabajador:

Las contempladas en los Numerales 1 al 8 del Literal (b) del Artículo 7, Decreto 2351 de 1995, las cuales son las siguientes:

a. El haber sufrido engaño por parte de la CORPORACIÓN, respecto de las condiciones de trabajo.

b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el Trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por parte de los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

- c. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al Trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el Trabajador, no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o salud y que el patrono, no se allane a modificar.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al Trabajador, en la prestación del servicio.
- f. El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos, de aquel, para el cual se le contrató.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los contratos individuales o reglamentos.

Artículo 85.

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

CAPÍTULO XXII

RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Los reclamos de los Trabajadores, se harán en forma respetuosa ante el jefe inmediato o en su defecto al Jefe de Gestión Humana.

CAPÍTULO XXIII

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y RECLAMOS

Artículo 86.

Todo Trabajador que se crea con derecho de formular una queja o reclamación, o que se halle inconforme con la sanción que le haya sido impuesta, podrá acudir al procedimiento de quejas y reclamaciones, que comprende las siguientes etapas:

1. El Trabajador presentará el reclamo correspondiente ante el Jefe de Gestión Humana, dentro de los ocho (8) días siguientes a la ocurrencia del hecho que lo motiva, pero cuando se trate de reclamo contra una sanción disciplinaria, será necesario, que el Trabajador haya empezado a cumplirla. Dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la reclamación, el Jefe de Gestión Humana deberá resolver el caso y comunicar la determinación al interesado.
2. El Trabajador inconforme, con la decisión del Jefe de Gestión Humana, podrá apelar a ella ante el Rector, dentro de los ocho (8) días siguientes. Si el Trabajador no hace uso del recurso en la forma y tiempo indicados, se entenderá que acepta la decisión de la CORPORACIÓN.

CAPÍTULO XXIV

PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO

Artículo 87.

Si como consecuencia de la aplicación del procedimiento de sanciones disciplinarias, resultare la posibilidad de un despido, el caso será sometido al estudio del Rector; después, quienes analizarán los cargos y descargos del Trabajador, decidirán el caso.

Artículo 88.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior Artículo.

CAPÍTULO XXV

CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 4000 del 30 de noviembre de 2004, los extranjeros solo podrán ejercer la profesión, oficio u ocupación que se les autorice en la Visa.

Artículo 89. TRÁMITES PARA CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS PRIMERA VEZ

Una vez el extranjero desea hacer parte de la CORPORACION, como empleado, se le envía la carta de invitación.

Se anexan, los documentos requeridos para el trámite de la Visa temporal del Trabajador:

1. Formulario diligenciado (SCF011) por la CORPORACIÓN y/o Contrato con autenticación de firma.
2. Certificado de existencia y representación legal de la Institución expedido dentro de los tres (3) meses anteriores a la solicitud de la Visa.
3. Carta de acreditación de idoneidad.
4. Carta de compromiso para sufragar gastos de regreso.

RENOVACIÓN

Para este trámite, se anexan los documentos anteriores excepto la carta de invitación.

El extranjero a contratar tramita, ante el Consulado o la Embajada de Colombia, en el país donde se encuentre, la expedición de la Visa que lo autorice a trabajar en la CORPORACIÓN, adicionalmente el extranjero deberá aportar los demás requisitos para dicho trámite y después de haber obtenido la Visa, deberá presentarse al departamento de Gestión Humana para legalizar el contrato.

Artículo 90. TRAMITE OBTENCIÓN CÉDULA DE EXTRANJERÍA.

Si se otorga la Visa, el extranjero debe registrarse ante el Departamento Administrativo de Seguridad, (DAS), dentro del plazo de quince (15) días calendario, contados a partir del ingreso al país o de la fecha de expedición de la Visa, si ésta se obtuvo dentro del territorio nacional en la siguiente

dirección: Calle 100 No. 11B-27, deberá solicitar el trámite de la Cédula de Extranjería, documento con el que se identifica un extranjero en el territorio nacional. Después de dicho trámite, el extranjero solicita en el Departamento Administrativo de Seguridad, (DAS), la Contraseña de la Cédula de Extranjería y deberá hacer entrega en el departamento de Gestión Humana de la fotocopia de dicha Contraseña.

Artículo 91. PROCESO DE AMPLIACIÓN O CAMBIO DE OCUPACIÓN O EMPLEADOR.

Cuando se solicite en Colombia nueva Visa de Trabajo por cambio de Empleador, el extranjero deberá presentar carta o documento, que permita precisar la fecha en la cual, que terminó el vínculo o compromiso con el anterior Empleador.

El extranjero a contratar tramitará, ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, el cambio o ejercicio de otra profesión, oficio, actividad u ocupación; previo cumplimiento de las condiciones establecidas para tal efecto. Dicho cambio, deberá ser comunicado por el extranjero personalmente, al Departamento Administrativo de Seguridad, (DAS), dentro de los quince (15) días calendario, siguiente al mismo.

El extranjero cuenta con treinta (30) días hábiles, contados a partir del día en que dejó de trabajar o terminó funciones con su empleador, para hacer cambio de Visa; si deja pasar esos treinta (30) días y no hace el cambio de Visa, tendrá que presentarse ante el Departamento Administrativo de Seguridad, (DAS), con el fin que se defina, si hay lugar o no, para cancelar multa y no podrá solicitar la Visa de Trabajo en Colombia, sino en un Consulado Colombiano en el exterior.

Artículo 92. TIPOS DE VISA AUTORIZADOS PARA TRABAJAR EN LA CORPORACIÓN.

Para laborar en la CORPORACIÓN, se hace necesario tener como mínimo la Visa temporal de Trabajador.

1. Visa de Residente: El extranjero que tiene esta Visa, está habilitado para trabajar en Colombia. Debe poseer Cédula de Extranjería.
2. Visa Temporal Trabajador: Se otorga al extranjero contratado por empresa o entidad privada o pública, que pretenda ingresar al país para efectuar un trabajo o actividad en su especialidad, o prestar capacitación técnica.

El extranjero, que pretenda ingresar o permanecer en el país, en virtud de acuerdos académicos celebrados entre instituciones de educación superior, o acuerdos interadministrativos en áreas especializadas; dicho extranjero, deberá comprobar su idoneidad, mediante la presentación del título,

debidamente convalidado o certificaciones de trabajo, cuando no sea profesional.

Si el extranjero, posee Visa de Turista o Temporal Visitante, no podrá devengar salarios provenientes de personas naturales o jurídicas establecidas en el país, ni podrá realizar actividades que estén amparadas por otro tipo de Visa.

Artículo 93. DISPOSICIONES GENERALES.

Los titulares de Visa cuya vigencia **sea de un día a tres meses podrán inscribirse en el registro de extranjeros que se lleva en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS); si así lo desea.**

Los titulares de Visa, cuya vigencia sea superior a tres (3) meses, deberán inscribirse en el registro de extranjeros, que se lleva en el Departamento Administrativo de Seguridad, (DAS), dentro del plazo de quince (15) días calendario siguientes, contados a partir de su ingreso al país, o de la fecha de expedición de la Visa, si ésta se obtuvo dentro del territorio nacional.

Con base en el registro de extranjeros el Departamento Administrativo de Seguridad, (DAS), otorgará la Cédula de Extranjería.

Todo empleador contratante, que vincule a un extranjero deberá exigirle Visa e informar al Departamento Administrativo de Seguridad, (DAS), sobre su vinculación, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación de labores.

El extranjero, podrá ejercer dentro del territorio nacional más de una profesión, oficio u ocupación, cuando sea debidamente autorizado para tal efecto en la Visa correspondiente, por el Grupo Interno de Trabajo, que el Ministro de Relaciones Exteriores determine.

Artículo 94. SANCIONES.

El incumplimiento de las normas sobre contratación **de** extranjeros, generará la imposición de sanciones económicas a través de resolución motivada por:

1. Ejercer profesión, oficio u ocupación distinta a la autorizada para ello.
2. Desarrollar actividades remuneradas sin estar autorizado para ello.
3. Propiciar o favorecer la permanencia irregular de extranjeros.
4. Contratar o dar empleo al extranjero, sin el cumplimiento de los requisitos legales o que no dé aviso al DAS, de la vinculación o desvinculación dentro de los quince (15) días calendario siguientes.
5. Abstenerse de sufragar los gastos de regreso al país de origen o al último domicilio del trabajador extranjero.

6. Tener vinculado un extranjero que no haya renovado su cédula de extranjería, dentro de los quince (15) días, calendario, siguiente a su vencimiento.

CAPÍTULO XXVI

PUBLICACIONES

Artículo 95.

El patrono debe publicar el Reglamento Interno, en el lugar de **trabajo**, mediante la fijación de dos (2) copias de carácter legible, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos; anexo a éste, debe fijarse la resolución aprobatoria.

CAPÍTULO XXVII

VIGENCIA

Artículo 96.

El presente Reglamento, entrará a regir ocho (8) días después de **su** publicación, hecho en la forma prescrita en el Artículo anterior de este Reglamento.

CAPÍTULO XXVIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 97.

Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento quedan suspendidas las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la CORPORACIÓN.

CAPÍTULO XXIX

CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 98.

No producen ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del Trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al Trabajador.

CIUDAD

DEPARTAMENTO

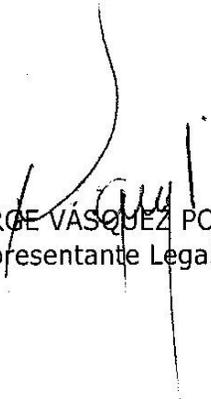
DIRECCIÓN

Medellín

Calle 51 # 51-27

Antioquia

Se firma al primero de junio de 2011


JORGE VÁSQUEZ POSADA
Representante Legal


PEDRO JUAN GONZÁLEZ CARVAJAL
Rector