

Reglamento Interno de Trabajo

FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
COMFENALCO SANTANDER

2020



Fundación
Universitaria
Comfenalco
Santander

Avenida González Valencia No. 52 - 69 Torre Educación
Tel: 657 7000 Ext. 2120 / 2127
informacion@unc.edu.co

Bucaramanga - Colombia
www.unc.edu.co

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFENALCO SANTANDER

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CONSIDERANDO

Que la Fundación Universitaria Comfenalco Santander es una institución de educación superior de la República de Colombia, de carácter privado.

Que su horizonte institucional se fundamenta en la equidad, el desarrollo humano, la vida comunitaria, el emprendimiento y el diálogo.

Que la Ley 1188 de 2008, que deroga la Ley 749 de 2003, establece las condiciones mínimas de calidad para la obtención de los registros calificados de programas de pregrado y de especialización, dentro de las cuales se estipula la obligatoriedad de expresar en créditos académicos la formación, la actualización de los diseños curriculares y los lineamientos, estrategias y procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencias en el aprendizaje y la formación de los estudiantes.

Que el Código Sustantivo del Trabajo establece la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Fundación Universitaria Comfenalco Santander (en adelante, en este documento, la Fundación), con personería jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, con domicilio principal en Bucaramanga (Santander); y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Fundación como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren entre la Fundación y sus trabajadores. Mientras se encuentre vigente el presente reglamento será obligatorio para todos los trabajadores conocer y dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

Principios generales: La excelencia, la equidad, el emprendimiento, la responsabilidad social, el desarrollo sustentable, el ser comunitario, creatividad e innovación y el desarrollo humano son los principios básicos a los cuales se subordina la contratación y la permanencia de los servidores de la Fundación. Estos principios se tendrán en cuenta a la hora de interpretar las disposiciones del presente reglamento.



PARÁGRAFO 1. Una vez publicado este Reglamento Interno de Trabajo en cartelera de la Fundación, así como una vez se lo ponga en común conocimiento de los trabajadores, conforme al artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de sus disposiciones.

CAPÍTULO II

SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la Fundación deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos y competencias establecidas por la Fundación de acuerdo con el perfil del cargo. Además, deberá cumplir con las exigencias de cada etapa del proceso de selección, tales como presentación de pruebas psicológicas, técnicas y entrevistas; y presentación de exámenes médicos de preingreso, en función de las condiciones laborales del cargo.

ARTÍCULO 3. Los aspirantes seleccionados deberán presentar los siguientes documentos, los cuales se anexarán a sus respectivas solicitudes:

- a) Hoja de vida actualizada.
- b) Copia del documento de identificación.
- c) Autorización escrita del inspector de trabajo, o, en su defecto, de la primera autoridad local, en respuesta a una solicitud de los padres, y, a falta de ellos, del defensor de familia, cuando el aspirante sea un menor de dieciocho (18) años.
- d) Certificación laboral expedida por el último empleador para el que hubiese trabajado, si es el caso, en la cual conste el tiempo de servicio, la índole de la labor realizada, el salario devengado, el motivo de retiro y las funciones desempeñadas. Si tiene títulos en el exterior deben tener la respectiva convalidación.
- e) Licencia de conducción, carné de manipulador de alimentos o tarjeta profesional exigida para el ejercicio de las funciones, cuando el cargo lo requiera.
- f) Certificado de la EPS a la que pertenece, para efectos de afiliación al Sistema Obligatorio de Salud con una vigencia no mayor a 30 días.
- g) Certificado del fondo de pensiones al cual pertenece, para efectos de afiliación al Sistema General de Pensiones con una vigencia no mayor a 30 días.
- h) Si es casado o forma parte de una unión marital de hecho, adjunte los documentos que acrediten dicho estado, para hacer la afiliación a la Caja de Compensación.
- i) En caso de que tenga hijos, deberá allegar los documentos de identidad, para hacer las afiliaciones respectivas.
- j) En caso de ser pensionado presentar la respectiva resolución.
- k) Certificados de antecedentes.
- l) Los demás documentos requeridos exigidos por la Fundación, de acuerdo con el cargo al que se aspire.



PARÁGRAFO 1. La falsedad o adulteración de la documentación señalada en el presente artículo constituye para la Fundación una falta grave a las obligaciones del contrato, sin perjuicio de otras sanciones penales a las que pudiese dar origen la conducta. La Fundación tendrá derecho a corroborar, a través de las instituciones correspondientes, la veracidad de la documentación que presente la persona que aspire al cargo.

ARTÍCULO 4. Una vez cumplidos los requisitos y condiciones previstos en los artículos anteriores y los demás que se encuentren establecidos en los procedimientos internos del empleador, este decidirá si admite o no al aspirante. En caso afirmativo, se ordenará la práctica del examen médico de ingreso. Acto seguido, se celebrará y firmará el contrato de trabajo y se surtirán las respectivas afiliaciones a los sistemas de seguridad social que escoja el empleado (AFP y EPS), así como a la Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que esté afiliada la Fundación. En caso de no admitir al aspirante, la Fundación no está obligada a señalar los motivos de su decisión ni a expedir certificados sobre el resultado de los exámenes, pruebas o entrevistas practicadas durante el proceso de selección.

PARÁGRAFO 1. El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante dentro de lo fijado en el procedimiento de contratación de la Fundación. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas dispuestas para tal efecto. Así pues, está prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan” (artículo 1, Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, salvo que su trabajo consista en la realización de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43, Constitución Política de Colombia de 1991; artículos 1 y 2, Convenio N.º 111 de la OIT; Resolución N.º 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto 1543 de 1997) y la libreta militar (Ley 1861 de 2017).

PARÁGRAFO 2. Todos los funcionarios recibirán una inducción de ingreso a la institución. La inducción incluirá además de los aspectos propios del perfil del cargo, la colectivización de aspectos propios del Proyecto Educativo Institucional y el funcionamiento de cada una de las áreas de la Fundación. Este proceso se registrará en actas.

Artículo 5. Para valorar la permanencia de los funcionarios de la Fundación Universitaria Comfenalco Santander se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- El desarrollo satisfactorio de las funciones que le sean asignadas.
- El cumplimiento de lo establecido en el presente reglamento.
- La participación continua en las actividades institucionales establecidas.
- Los resultados de las evaluaciones de desempeño y sus correspondientes planes de mejora.
- El desarrollo satisfactorio del plan de trabajo acordado con la rectoría.



Parágrafo 1. Todos los funcionarios deberán participar de las actividades establecidas en el plan de bienestar institucional y en el plan de desarrollo profesional. Estos planes son parte integral de los beneficios que ofrece al Fundación a sus empleados y se ajustará a las necesidades del personal en cuanto a las características psicosociales y conforme las exigencias del contexto laboral de la educación superior.

ARTÍCULO 6. Será obligación del trabajador informar por escrito, ante la oficina de talento humano de la Fundación –o ante quien la represente–, los datos de la(s) persona(s) a quien(es) dar aviso en caso de accidente o situación grave que sufra el trabajador, indicando su(s) nombre(s), teléfono(s) fijo(s), celular(es) y dirección(es). De igual manera, será su obligación notificar por escrito cualquier cambio respecto a esta información, así como también cualquier cambio de su(s) dirección(es) y demás información suministrada, de forma que se tenga como tal, para todos los efectos, la última información que se haya reportado.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 7. Para todo lo relacionado con el contrato de aprendizaje, se atenderá a lo señalado en los artículos 81 y 83 del Código Sustantivo del Trabajo y en el artículo 2.2.6.3.1. del Decreto 1072 de 2015. Así, el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla una formación teórico-práctica en una entidad autorizada. A cambio, una institución patrocinadora le proporciona los medios para que adquiera la formación profesional metódica y completa requerida para su oficio, actividad u ocupación. Esto implica que el trabajador debe desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la institución, por cualquier tiempo no superior a dos años. Además, es necesario que el trabajador reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual, en ningún caso, constituye un salario, y que solo podrá pactarse por el término previsto para el tipo de aprendizaje u oficio, tal como lo contempla la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO 1. Los siguientes son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje: a) la finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo; b) la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; c) la formación se recibe a título estrictamente personal; d) el apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje, y e) durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la institución. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, de acuerdo con la ley, y este cubrimiento será pagado plenamente por la empresa patrocinadora, en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.



ARTÍCULO 8. Pueden celebrar el contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 9. De acuerdo con el artículo 2.2.6.3.2 del Decreto 1072 de 2015, el contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito y contener, cuando menos, los siguientes puntos: a) la razón social de la empresa patrocinadora, su número de identificación tributaria (NIT), el nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; b) la razón social o el nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con su número de identificación tributaria (NIT), el nombre del representante legal y su número de cédula de ciudadanía; c) el nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; d) el oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; e) la duración prevista de la relación de aprendizaje, en la que se especifiquen las fases lectiva y práctica; f) la fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase; g) el monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; h) la obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica, y en salud, en la fase lectiva y práctica; i) los derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; j) las causales de terminación de la relación de aprendizaje; k) la fecha de suscripción del contrato, y m) las firmas de las partes.

ARTÍCULO 10. En lo referente a la contratación de aprendices, así como a la proporción de los aprendices, la Fundación se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 933 de 11 de abril de 2003, contenido en el Decreto 1072 de 2015, o a sus futuras reformas; esto es, contratará un número de trabajadores en proporción al número de ocupados, y para aquellas actividades establecidas en dicho Decreto y en la Resolución N.º 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de Trabajo, así como en la Ley 789 de 2002. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en esta norma darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTÍCULO 11. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la Fundación un apoyo de sostenimiento mensual, que será como mínimo, en la fase lectiva, el equivalente al 50 % de un (1) salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será el equivalente al setenta y cinco por ciento (75 %) de un salario mínimo mensual legal vigente. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será de un salario mínimo legal mensual vigente, cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10 %). Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento del apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas, conforme al artículo 2.2.6.3.4. del Decreto 1072 de 2015. 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.



ARTÍCULO 12. El contrato de aprendizaje no puede exceder los tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos o iguales, para ningún arte u oficio, y solo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicadas por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en las relaciones de oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo, en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de este oficio.

ARTÍCULO 13. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

PARÁGRAFO 1. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Fundación deberá reemplazar al(os) aprendiz(es) para conservar la proporción que le haya sido señalada.

PARÁGRAFO 2. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 789 de 2002 y el Decreto 933 de 2003 o a las vigentes, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPÍTULO IV

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 14. La Fundación, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un periodo inicial de prueba, que tendrá como objeto, para la Fundación, apreciar las aptitudes del trabajador, mientras que, por su parte, le permitirá al trabajador estimar las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 15. El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito en el mismo contrato de trabajo, y, en caso contrario, los servicios se entiendan regulados por las normas generales del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 16. El periodo de prueba de los contratos celebrados a término fijo inferior, igual o mayor de un año, a término indefinido o por duración de la obra o labor contratada, no puede exceder los dos (2) meses.

PARÁGRAFO 1. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el periodo de prueba no podrá ser superior a una quinta parte del tiempo pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder los dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador o trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, solo es válida la estipulación del periodo para el primer contrato.



ARTÍCULO 17. Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso. Cuando no se pacte por escrito el correspondiente periodo de prueba o cuando este periodo se venza, el trabajador continúa realizando su actividad, con el consentimiento expreso o tácito del empleador, y los servicios prestados se consideran regulados por las normas generales del contrato de trabajo, desde el momento de su iniciación.

PARÁGRAFO 1. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá derecho al reconocimiento y pago de las obligaciones legales mínimas contenidas en la ley.

CAPÍTULO V

TRABAJADORES OCASIONALES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 18. Son trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios aquellos que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes y distintas a las actividades normales de la Fundación. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos, y en general a todas las prestaciones de ley (artículo 6 del CST).

CAPÍTULO VI

JORNADA ORDINARIA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 19. En consideración de la diversidad de labores que se desarrollan dentro de sus dependencias, las cuales comprenden áreas administrativas en general y actividades propias para brindar servicios educativos a la comunidad, la Fundación se reserva la facultad de fijar los horarios de trabajo, por áreas, coordinaciones, facultades, programas o grupos de trabajadores, de acuerdo con las características de cada una de las actividades administrativas, operativas y docentes que deben cumplirse, sin exceder la jornada máxima legal.

En todo caso, las jornadas ordinarias de trabajo, teniendo en cuenta la diversidad de áreas y en atención a las necesidades del servicio en cada una, son las siguientes:

Personal administrativo y operativo:

Lunes a viernes: 7:00 a. m. - 12:00 m., y 2:00 p. m. - 6:00 p. m.

Sábados: 9:00 a. m. - 12:00 m.



Personal docente:

De lunes a sábado, en la jornada correspondiente a cada programa académico y de conformidad con la intensidad y oportunidad horaria contratada con cada docente para cada periodo académico, dentro de la jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales.

PARÁGRAFO 1. La Fundación podrá cambiar los horarios señalados a todos sus trabajadores, o a una parte de ellos, cuando administrativamente lo considere conveniente, ciñéndose siempre a las disposiciones legales de la jornada de trabajo. En tal evento, se hará la comunicación pertinente, por cualquier medio de comunicación, al jefe inmediato y a los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. Del horario ordinario fijado por la Fundación quedan exceptuados los siguientes trabajadores: a) los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurnas máximas de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, hasta las seis de la tarde. Los mayores de 17 años solo podrán trabajar en una jornada de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) por semana, hasta las ocho de la noche.

PARÁGRAFO 3. La Fundación concede a sus trabajadores un periodo de 15 minutos durante la jornada o turno de trabajo para realizar la(s) pausa(s) activa(s), de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 20. Cuando la naturaleza de las labores realizadas por la Fundación exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos sucesivos de los trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse a más de nueve (9) horas diarias, o en más de cuarenta y cinco (45) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo de tres (3) semanas no pase de nueve (9) horas diarias ni de cuarenta y cinco (45) por semana.

ARTÍCULO 21. La Fundación podrá alargar algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda las cuarenta y cinco (45) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

ARTÍCULO 22. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en este reglamento, cuando se desarrollen labores que por su propia naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores; pero, en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder las cincuenta y seis (56) por semana (art. 166 del CST).

ARTÍCULO 23. El caso fortuito o la fuerza mayor determinan la suspensión de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 24. No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades



discontinuas o intermitentes, o de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo, en los términos legales. Aquellos trabajadores deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario, para cumplir completamente con sus deberes, sin que el servicio prestado fuera del horario antedicho constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

CAPÍTULO VII

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 25. Todos los trabajadores de la Fundación sujetos a horarios en su jornada de trabajo deberán registrar diariamente la entrada y salida de las instalaciones, en los medios instalados por la Fundación.

ARTÍCULO 26. El trabajador que falte o deba ausentarse de su trabajo por motivos de salud deberá reportarlo lo antes posible a su jefe o superior jerárquico. Inicialmente tal reporte se hará de manera verbal o por vía telefónica, pero una vez el trabajador regrese a trabajar deberá entregar, dentro de los 2 días hábiles siguientes, el certificado de incapacidad o comprobante emitido por la EPS a gestión humana. De no otorgarse la incapacidad, el trabajador deberá entregar o enviar constancia de asistencia a cita médica atendida en la red de servicios de la EPS a la cual pertenece, y dicha constancia deberá señalar la hora y fecha de esta cita.

ARTÍCULO 27. Cuando el trabajador sufra un accidente de trabajo, deberá informarlo de manera inmediata a la Fundación, con el fin de que la Fundación pueda reportarlo dentro del término a la correspondiente ARL.

PARÁGRAFO 1. La información, reporte y documentación suministrada por el trabajador a su jefe o superior jerárquico deberá ser transmitida de manera inmediata al encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de que se lleve a cabo el control correspondiente, la revisión del caso y se surtan los trámites administrativos correspondientes.

CAPÍTULO VIII

DE LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 28. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 29. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.), sin perjuicio de que por una norma futura se amplíen o reduzcan estas jornadas (Ley 1846 de 2017).



ARTÍCULO 30. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, solo podrá efectuarse durante dos (2) horas diarias y por un máximo de doce (12) horas por semana, mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por el mismo Ministerio.

ARTÍCULO 31. Tasas y liquidación de recargos: 1) el trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c. de la Ley 50 de 1990; 2) el trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno; 3) el trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y 4) cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARÁGRAFO 1. Cada uno de los recargos a los que se refieren los artículos anteriores se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTÍCULO 32. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente a aquel en el cual se causaron, o como lo tenga señalado la Fundación.

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

ARTÍCULO 33. La Fundación no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este reglamento.

PARÁGRAFO 1. 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.

PARÁGRAFO 2. No habrá límite de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, ni para los de simple vigilancia, cuando residen en el lugar de trabajo, y, por tanto, para ellos el servicio que exceda la jornada ordinaria no se entenderá como horas extras.

PARÁGRAFO 3. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine la suspensión de la jornada de trabajo, por tiempo no mayor de dos horas, no pueda desarrollarse la labor dentro de los horarios establecidos, se cumplirá la actividad en igual número de horas distintas a las del horario, sin que el servicio así prestado constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

PARÁGRAFO 4. El número de horas de trabajo señaladas en el horario contenido en este reglamento podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de la autoridad



competente, cuando por fuerza mayor, caso fortuito o de amenaza o peligro para las personas o las cosas sea indispensable realizar trabajos de urgencia. Con todo, la jornada solo podrá ampliarse en el número de horas necesarias para evitar que la marcha del establecimiento sufra perturbaciones graves. Esta ampliación no implica trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 5. Si la Fundación resuelve implementar los turnos sucesivos de trabajo, podrá ampliar la jornada de trabajo ordinaria, de tal manera que promediando las horas trabajadas en periodos de tres semanas estas no excedan las nueve (9) horas diarias ni las cuarenta y cinco (45) por semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario ni de horas extras.

PARÁGRAFO 6. Pueden repartirse las cuarenta y cinco (45) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (artículo 23 de la Ley 50 de 1990).

CAPÍTULO IX

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 34. Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral.

PARÁGRAFO 1. Además, todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

PARÁGRAFO 2. El descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando estos días no coincidan en día lunes, el descanso remunerado se trasladará al lunes siguiente a dicho día.

PARÁGRAFO 3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos se reconocerán como un descanso compensatorio remunerado.

PARÁGRAFO 4. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.



ARTÍCULO 35. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c. del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 36. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si este se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 37. La Fundación solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no 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 o el caso fortuito debidamente probados.

PARÁGRAFO 1. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

ARTÍCULO 38. El trabajador que labore excepcionalmente el descanso obligatorio por disposición del empleador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección. Si opta por el descanso compensatorio, este descanso se le puede dar en alguna de las siguientes formas: a) en otro día laborable de la semana siguiente; o b) si se trata de día domingo, desde el mediodía, o sea, las 13 horas (1:00 p. m.) del domingo, hasta el mediodía, o sea, las 13 horas (1:00 p. m.) del lunes. Si opta por la retribución en dinero, esta se pagará así: a) el trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del 75 % sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laborables; sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa; b) si solo ha trabajado parte de la jornada, se le paga en la misma forma, proporcionalmente al tiempo trabajado. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c. de la Ley 50 de 1990. Si con el domingo ha coincidido una de las demás fechas señaladas por la Ley como descanso obligatorio remunerado, el trabajador solo tiene derecho a la remuneración de acuerdo con el recargo establecido en este mismo artículo.

PARÁGRAFO 1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto de descanso obligatorio.



PARÁGRAFO 2. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 3. 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 solamente tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTÍCULO 39. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el día domingo u otros días de descanso obligatorio, deben gozar precisamente de descansos compensatorios remunerados, sin perjuicio de la retribución en dinero que con los recargos legales deben recibir por el trabajo en aquellos días. Se exceptúan los casos contemplados en los párrafos del artículo anterior, en los cuales no habrá derecho a la retribución en dinero.

ARTÍCULO 40. Como remuneración por el descanso, el trabajador que labora por jornales debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

ARTÍCULO 41. Cuando no se trate de salario fijo, como en los casos de remuneración por tarea o 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.

ARTÍCULO 42. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden reemplazarse sin grave perjuicio para la Fundación deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunerará conforme al artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO 43. En los casos de labores que no pueden ser suspendidas, cuando el personal no puede tomar descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de labores, o se paga la correspondiente remuneración en dinero.

PARÁGRAFO 1. Aviso sobre trabajo en día de descanso obligatorio: cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en días de descanso obligatorio, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 del CST).



PARÁGRAFO 2. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983 la Fundación suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o 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 178 del CST).

CAPÍTULO X

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 44. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a disfrutar de quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

PARÁGRAFO 1. Por el objeto social de la Fundación, las vacaciones son colectivas para el personal administrativo y docente.

PARÁGRAFO 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

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

ARTÍCULO 45. La época de vacaciones debe ser señalada por la Fundación a más tardar dentro del año subsiguiente a aquel en que se causaron. Con todo, esta podrá convenir con el trabajador la época de su disfrute, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La Fundación tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones (artículo 187 del CST).

ARTÍCULO 46. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, a petición de cualquiera de las dos partes, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (artículo 188 del CST).

ARTÍCULO 47. De la compensación en dinero de las vacaciones. El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, de acuerdo con la ley.



PARÁGRAFO 1. En todo caso, la compensación en dinero de vacaciones se dará conforme con la normativa vigente que regula la materia y conforme con las políticas internas de la Fundación.

PARÁGRAFO 2. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas vacaciones en dinero procederá no solo por el año cumplido de servicios, sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario ordinario devengado por el trabajador. Cuando este sea variable, se liquidarán por el promedio de lo devengado por el trabajador durante el año inmediatamente anterior o proporcional al tiempo servido. Las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a las que se causen cumplido el tiempo previsto en la ley.

ARTÍCULO 48. La Fundación llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones, la fecha en la que las termina y la remuneración por este concepto.

CAPÍTULO XI

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 49. La Fundación concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, 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 Fundación y a sus representantes y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal, que se perjudique el funcionamiento del establecimiento.

PARÁGRAFO 1. La concesión de cualquier permiso estará sujeta a las siguientes condiciones: a) en caso de sufragio y desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación: el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Para el caso del sufragio, se concederá, de conformidad con lo establecido por el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, y para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación el trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado dentro de los 45 días siguientes a la votación. b) Permiso por grave calamidad doméstica: se entiende por calamidad doméstica todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del trabajador (Sentencia C-930-2009). En tales circunstancias, se procederá así: cuando el trabajador tenga conocimiento del hecho, durante el desarrollo de la jornada, deberá solicitar el permiso correspondiente y no podrá ausentarse hasta tanto no le sea concedido. Si el hecho sucediere fuera de la jornada de trabajo, deberá informarlo a más tardar en la primera hora hábil laboral siguiente. Si el hecho ocurriese en el descanso del



mediodía, el término para informar no podrá pasar más allá del término de la jornada de la tarde. b.1 La ausencia al trabajo producida por calamidad doméstica no podrá ser superior a tres jornadas diarias y, en casos excepcionales, la Fundación, una vez analizadas las circunstancias, podrá conceder permisos adicionales hasta por dos jornadas más, a condición de que tal hecho se consigne por escrito. Es deber del trabajador aportar el documento idóneo que demuestre la ocurrencia de la calamidad manifestada (historia clínica, certificación médica, epicrisis, etc.) b.2 La calamidad doméstica deberá demostrarse mediante certificación o constancia, dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir del momento en que venza el permiso correspondiente. En caso de no hacerse o de no cumplirse con los requisitos establecidos para obtener el permiso por calamidad, o de no obtenerse el permiso correspondiente la ausencia del trabajo, se entenderá como falta grave para todos los efectos legales. b.3 El permiso por calamidad doméstica debe solicitarlo el trabajador directamente a su jefe inmediato, quien informará al área de talento humano; posteriormente el trabajador, por medio escrito, debe informar el motivo de su ausencia y presentar las respectivas pruebas, documentos que se entregarán al jefe inmediato, quien, a su vez, tiene dos (2) días para enviar el documento a talento humano de la Fundación, que será la encargada de analizar si los hechos dan lugar a licencia por calamidad doméstica o no, previa autorización de la Rectoría. En caso de que no corresponda a una licencia por calamidad, los días tomados por el trabajador se tendrán como una licencia no remunerada. c) Permiso para consultas en salud: salvo casos de urgencia, el permiso para asistir a citas médicas debe pedirse por lo menos con dos jornadas hábiles de anticipación, a fin de que la Fundación provea lo necesario para su normal funcionamiento. Esta solicitud deberá ser firmada por el trabajador anotando en ella la hora de salida y de regreso al trabajo. En caso de no ser posible dar tal aviso, por ataque súbito o por encontrarse fuera del servicio, deberá comprobar el tiempo empleado en la cita por medio de la constancia que entregue la entidad prestadora de los servicios en salud, y, en caso de no obtenerla, la Fundación tendrá como tiempo empleado normalmente en una cita de esta naturaleza, de acuerdo con los registros que se lleven para tal efecto. En todo caso, cualquier ausencia motivada por asuntos relacionados con salud deberá ser comprobada y, en caso contrario, se tendrá como inasistencia o retardo al trabajo y se aplicarán las sanciones previstas en este reglamento para tales eventualidades. Cualquier información inexacta, adulteración de tarjetas, registros de control médico, constancias de asistencia al servicio o cualquier asunto relacionado con las Entidades Prestadoras de Servicios de Salud, se tendrá como falta grave para todos los efectos legales. d) Licencia de luto: el empleador concederá 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 días (5) días hábiles, cualquiera que sea su modalidad de contratación o vinculación laboral. e) Permiso por muerte de compañero de trabajo: los trabajadores que deseen concurrir al entierro de un compañero de trabajo deberán avisar a la Fundación, con una antelación no menor de seis (6) horas. La Fundación concederá permiso a un número de trabajadores tal, que no se afecte el normal desarrollo de las actividades ordinarias de la Fundación, sin exceder el diez por ciento (10 %). Si el permiso no excede los tres (3) horas hábiles será remunerado; en caso contrario, no.



ARTÍCULO 50. Permisos y licencias no remuneradas: los permisos y licencias no establecidos en el presente artículo como obligatorios podrán ser descontados por la Fundación del salario del trabajador, o compensados en tiempo fuera del horario laboral; tal decisión se tomará para cada evento específico, atendiendo los criterios sobre la necesidad del permiso y el control de ausentismo del empleado que lo solicita. Sin embargo, todo permiso no obligatorio que supere las 4 horas laborales se descontará o compensará en tiempo por fuera de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. Cuando el permiso se solicite para cuestiones diferentes a las aquí señaladas, el empleador se reserva el derecho de concederlo y de determinar si remunera o no los días autorizados, así como también el tiempo que concede para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Los permisos deben ser tramitados ante el jefe inmediato o el encargado del recurso humano

PARÁGRAFO 3. En caso de otorgarse el permiso, el trabajador diligencia el formato de autorización establecido para tal fin: permiso de salida y permiso de entrada, con su respectiva firma autorizada.

PARÁGRAFO 4. Si el trabajador no presenta los documentos soporte de los permisos o licencias concedidas, se tendrá esta conducta como falta grave, para los términos y efectos del presente documento.

ARTÍCULO 51. Para los permisos otorgados por la Fundación diferentes a los ya enunciados, el tiempo empleado en estos se descontará al trabajador, o se compensará con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, sin que pueda hablarse de horas extras por tal motivo, a elección de la Fundación.

ARTÍCULO 52. Los permisos diferentes a los ya enunciados deben ser solicitados con un mínimo de tres (3) días de anterioridad a la fecha programada.

ARTÍCULO 53. La Fundación reconoce a su personal masculino licencia remunerada por nacimiento de hijos, tal como lo expresa la Ley 1822 de 2017, concediendo ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, en cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 54. El personal femenino de la Fundación gozará, tal como lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo en su capítulo V, con las modificaciones que le introdujo la Ley 1822 de 2017, de los permisos y licencias remuneradas por concepto de maternidad (hijo biológico o adoptivo), descanso remunerado durante la lactancia y descanso remunerado en caso de aborto y demás contemplados en el capítulo V, “Protección a la maternidad y protección de menores”, del Código Sustantivo de Trabajo.

ARTÍCULO 55. Las normas de este capítulo se entienden sin perjuicio de lo que la Fundación haya acordado o llegare a acordar con sus trabajadores.



CAPÍTULO XII

SALARIO MÍNIMO

ARTÍCULO 56. Formas y libertad de estipulación. La Fundación y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como unidad de tiempo, por obra o destajo, por tarea, etc.; pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente. En los casos de salario integral, este se deberá pactar por escrito y en ningún caso podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero, en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %). El trabajador que desee acogerse al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 57. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.

ARTÍCULO 58. El pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese, salvo que la Fundación utilice otro medio o modalidad de pago, según lo estipulado en el presente reglamento.

ARTÍCULO 59. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito, con las siguientes condiciones: a) el salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana; y para sueldos, no mayor de un mes. b) El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134 del CST).

ARTÍCULO 60. La modalidad de pago será únicamente en dinero o en cheque a nombre del trabajador directamente, o en una cuenta corriente o de ahorros a su nombre, o a la persona que él autorice por escrito. De todo pago, el trabajador o quien lo cobre, en virtud de su autorización escrita, firmará recibos en cuadros o comprobantes individuales o colectivos, según lo disponga la Fundación, y cuando aquel o este no sepan firmar, lo hará a ruego cualquiera de los compañeros de trabajo.



CAPÍTULO XIII

RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

ARTÍCULO 61. Es obligación del empleador la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud, Pensión y Riesgos Laborales, y velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo.

PARÁGRAFO 1. La Fundación suministrará y acondicionará los lugares y equipos de trabajo de manera que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores, al igual que implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 62. Los trabajadores de la Fundación deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo establecidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de la organización, así como también a los programas y subprogramas de seguridad y salud en el trabajo de la Fundación.

ARTÍCULO 63. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso que solicite la Fundación.

ARTÍCULO 64. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentren afiliados o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en donde aquellos se hallen inscritos.

ARTÍCULO 65. Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, con el fin de que se dirija a la entidad prestadora de servicio, 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 deba someterse.

ARTÍCULO 66. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Fundación 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.



PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajador no utilice los servicios médicos de la EPS a la cual se encuentre afiliado, la Fundación queda exenta de toda responsabilidad para con el trabajador y no está obligada a pagar los gastos que la asistencia particular ocasione, ni las consecuencias por no haber acudido oportunamente a los médicos de la EPS.

ARTÍCULO 67. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad y salud en el trabajo que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Fundación para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el desarrollo de su labor, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de la respectiva Fundación, que le se le hayan comunicado por escrito o por cualquier otro medio, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral, por justa causa, respetando el derecho de defensa.

ARTÍCULO 68. En caso de accidente de trabajo, el encargado de la respectiva dependencia, o su representante, elaborará y enviará a la ARL y EPS el respectivo informe escrito del accidente de trabajo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, y se ordenará inmediatamente la prestación de primeros auxilios, la llamada al médico, si lo tuviere, o a un médico particular, si fuere necesario, quien tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, y dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente de trabajo, lo reportará a la ARL a la cual se encuentre afiliada la Fundación.

PARÁGRAFO 1. La Fundación suministrará a sus trabajadores los mecanismos necesarios para el auto reporte de las condiciones de salud a las cuales se encuentra expuesto, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1443 de 2014.

PARÁGRAFO 2. Es deber del trabajador reportar por escrito a la Fundación las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 3 En caso de no comunicar a la Fundación la ocurrencia del accidente de trabajo, por leve que sea, de manera inmediata o dentro de la correspondiente jornada, se tendrán como falta grave las consagradas en el presente reglamento.

ARTÍCULO 69. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (artículo 61 del Decreto 1295 de 1994). Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad



Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a aquel en que tenga lugar el accidente o sea diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO 1. Todo accidente e incidente de trabajo será investigado por el empleador, de conformidad y para los fines establecidos por la Resolución 1401 de 2007 y demás normas que la modifiquen o adicionen, para lo cual establecerá el comité investigador de accidentes de trabajo.

ARTÍCULO 70. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Fundación como los trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1295 de 1994, expedidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las leyes que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPÍTULO XIV

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 71. Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio que desempeñe, lo cual supone realizar el trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo y al conjunto de indicaciones, instrucciones o recomendaciones que se hubieren impartido o se impartieren para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo posible. Además, los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respetar y guardar lealtad y subordinación a sus superiores.
- b) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Mantener completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Fundación.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen, con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a las que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en cada caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, 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 Fundación en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo.



- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, y aceptar que está prohibido, salvo si una orden superior lo indica, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Participar activamente, siempre que la Fundación lo disponga en los cursos, seminarios, conferencias, prácticas y entrenamientos de capacitación laboral que la Fundación organice directa o indirectamente en sus instalaciones o en otras, como a bien sea en sus áreas geográficas de trabajo o en cualquiera otras.
- l) Someterse a todas las medidas de higiene y sanidad que prescriban las autoridades del ramo y general y las que particular ordene la Fundación.
- m) Procurar el cuidado de las instalaciones y sitios de trabajo de la Fundación, así como de los elementos de trabajo entregados para el desarrollo de sus labores.
- n) Circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la Organización, únicamente en los términos y para las funciones en que haya sido autorizado, teniendo en cuenta las finalidades previstas en la PTI de la Organización.

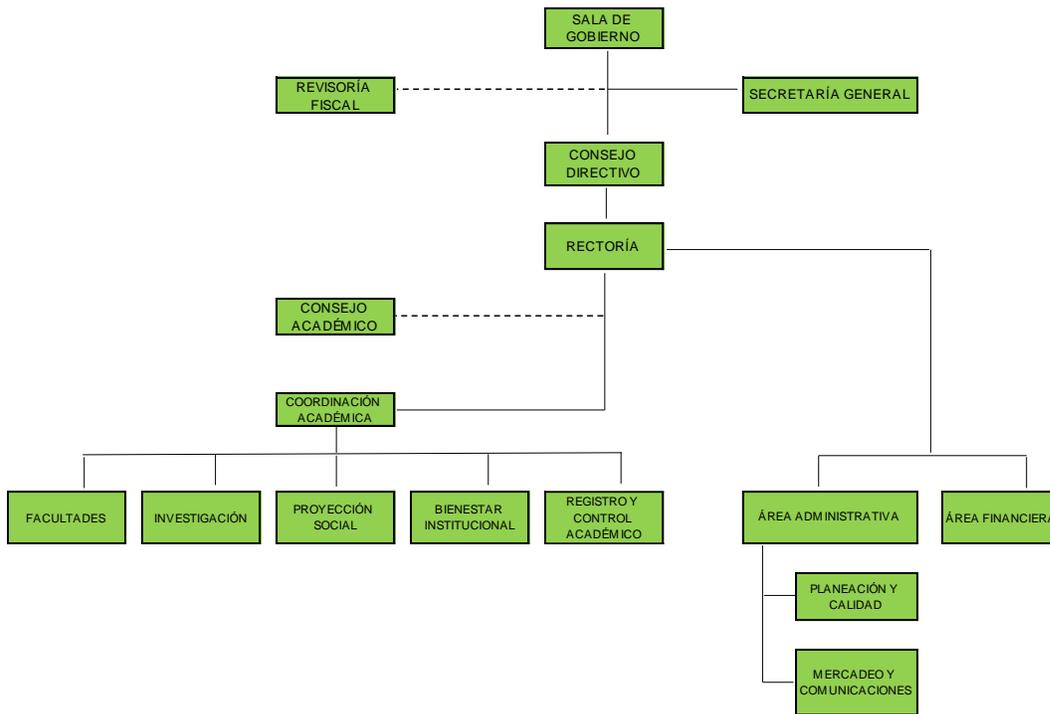
CAPÍTULO XV

ORDEN JERÁRQUICO DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFENALCO SANTANDER

ARTÍCULO 72. Para efectos de autoridad y ordenamiento de la Fundación, la jerarquía será ejercida en la siguiente forma:

ORGANIGRAMA





PARÁGRAFO 1. Los trabajadores podrán formular reclamos respetuosos ante su superior inmediato, de conformidad con la jerarquía establecida en este reglamento, y la Fundación los atenderá teniendo en cuenta sus fundamentos e importancia.

ARTÍCULO 73. Tienen autoridad y facultad para impartir órdenes en la Fundación los funcionarios antes mencionados y aquellas personas a quienes el rector les otorgue tales atribuciones.

ARTÍCULO 74. La facultad de imponer sanciones disciplinarias o cancelar contratos de trabajo le está reservada al rector.

CAPÍTULO XVI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 75. 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, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. Queda prohibido someter a trabajo nocturno a los menores de dieciocho (18) años. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro de formación ni ello implique perjuicios para su salud física y moral.



ARTÍCULO 76. Los menores de dieciocho (18) años y las mujeres que se encuentren en estado de embarazo no podrán ser empleados en los oficios que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física: a) trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para su salud; b) trabajos a temperaturas anormales, en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación; c) trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles; d) trabajos donde tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminosas, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia; e) todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje; f) trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos o patógenos; g) actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas; h) trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares; i) trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas; j) trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad; k) trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o molduras precalentadas; l) trabajo en aquellas operaciones o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad; m) actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud, y n) las demás que señalen en forma específica las reglamentaciones del Ministerio de Trabajo y las disposiciones de la OIT.

PARÁGRAFO 1. Los menores de dieciocho (18) años no serán empleados en 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 217 de la Ley 1098 de 2006)

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), 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 Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Protección Social pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la prevención de los riesgos anotados.



CAPÍTULO XVII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 77. Son obligaciones especiales del empleador, de acuerdo con el artículo 57 del CST:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores instalaciones apropiadas y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales, de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud, previa recomendación de la matriz de peligros de la vigencia anual que para tal efecto levante la ARL a la cual se encuentran afiliada los trabajadores.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. A este efecto el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias y recomendaciones de la ARL a la cual se encuentra afiliada la Fundación.
- d) Establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Proteger la seguridad y salud de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación.
- f) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, modalidades, periodos y lugares convenidos.
- g) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- h) Conceder al trabajador la licencia necesaria para los fines y en los términos indicados en el presente reglamento y en la ley.
- i) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio prestado, la índole de la labor y el salario devengado. Para los exámenes médicos que llegase a requerir el trabajador, deberá acudir a la EPS o ARL a la que se encuentre afiliado.
- j) Pagar al trabajador los gastos razonables para soportar los costos de desplazamiento; si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- k) Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
- l) En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
- m) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- n) Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por la ley.



- o) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a los que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
- p) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento.
- q) Garantizar el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera.
- r) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 78. Además de las obligaciones normales a cargo del empleador, este deberá, para con el aprendiz:

- a) Garantizarle el acceso del trabajador aprendiz a la capacitación laboral y concederle licencia no remunerada, cuando la actividad académica así lo requiera.
- b) Facilitarle todos los medios para que pueda recibir la formación profesional, metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.
- c) Pagarle el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en el periodo lectivo como en el productivo.
- d) Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, y la cotización será cubierta plenamente por la Fundación patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado al sistema de riesgos profesionales por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que cubre la institución patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

ARTÍCULO 79. Son obligaciones especiales del trabajador, de acuerdo con el artículo 58 del CST)

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Fundación o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
- b) Con ejercicio a su labor, deberá mantener la confidencialidad, no comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Fundación, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- e) Comunicar oportunamente a la Fundación las observaciones que estime conducente a evitarle daños o perjuicios.



- f) Realizar el autoreporte de las condiciones adversas o inseguras que detecte en su puesto de trabajo.
- g) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Fundación o establecimiento.
- h) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la EPS o ARL, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- i) Conservar con la mayor diligencia y cuidado las normas de aseo personal y del sitio de trabajo y los elementos y equipos asignados.
- j) Registrar en las oficinas de la Fundación su domicilio, dirección, teléfono fijo y celular y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
- k) Dar aviso oportuno en las oficinas de la Fundación sobre cualquier cambio que realice respecto a su afiliación a EPS, AFP o fondo de cesantías.
- l) Estar debidamente dispuesto, con su uniforme o dotación de trabajo, de acuerdo con la rotación, portando su escarapela o identificación asignada por la Fundación.
- m) Presentarse en su puesto de trabajo a la hora exacta en que empieza su turno u horario y permanecer en él hasta la terminación de su jornada laboral; reportando al jefe inmediato o a quien este designe los motivos de ausencia o retiro ocasionales de su puesto de trabajo.
- n) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente.
- o) Informar cualquier tipo de enfermedad o accidente y someterse a los exámenes y tratamientos médicos que se ordenen.
- p) Asistir a cursos, charlas, conferencias, reuniones, capacitaciones, entre otros, sobre temas relacionados con la calidad de la educación, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, servicio al cliente, procedimientos, reglamentos, inducciones y demás actividades de formación programadas por la Fundación u ordenados por esta.
- q) Por razón de la exclusividad de servicios acordada entre el trabajador y la Fundación, todo descubrimiento, invención científica o concepción y diseño de cualquier índole, o la creación o mejoras de cualquier proceso de aplicación en la Fundación que realice el trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo o a causa directa o indirecta de este contrato serán de propiedad única y exclusiva del empleador, quien tendrá la titularidad de los derechos de autor, con todos los beneficios inherentes que estos derechos suponen.
- r) Hacer uso racional de las áreas comunes de la Fundación, de tal manera que no afecte el normal funcionamiento del trabajo ni el desarrollo de su labor.
- s) Procurar el cuidado integral de su salud, para evitar realizar actos que pongan en riesgo su salud y generar aquellas conductas orientadas a la preservación y cuidado de su salud.
- t) Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- u) Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fundación.
- v) Informar oportunamente al empleador acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo por medio del procedimiento del autoreporte.
- w) Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el SG- SST.
- x) Someterse a todas las medidas de control que establezca la Fundación, a fin de obtener la puntual asistencia.



- y) Tratar con respeto, cordialidad y disponibilidad de servicio aún en las situaciones de reclamos y quejas a las personas que acudan por cualquier motivo a la Fundación.
- z) Entregar oportunamente a los estudiantes las evaluaciones y los trabajos, así como también dar a conocer notas e informes evaluativos antes de que sea registrado en los cronogramas establecidos.
- aa) Demostrar respeto y guardar lealtad absoluta a los principios y fundamentos de la Fundación, a su manual de convivencia, sus legítimas autoridades y a sus símbolos representativos.
- bb) Observar una conducta pública acorde con el decoro y la dignidad de su cargo y la Fundación. Guardar rigurosamente la moral y el buen trato en las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo o con los usuarios de los servicios prestados por la Fundación.
- cc) Acatar todos los requerimientos que sean necesarios para el Programa de Sistemas Integrados de Gestión.
- dd) Cumplir con la jornada laboral, especialmente con sus horas de clase y dedicar la totalidad de su tiempo reglamentario a las funciones propias de su cargo.
- ee) Asumir con responsabilidad las funciones para las cuales ha sido contratado. Dar a conocer oportunamente las actividades que piensa desarrollar, que alterarían la marcha cotidiana normal y que comprometerían el nombre de la Fundación.
- ff) Seguir el conducto regular para el trámite de peticiones, quejas y reclamos, relacionados con la relación laboral.
- gg) Informar inmediatamente sobre cualquier accidente, daño, etc., que sufran los equipos, muebles, enseres de la empresa, por leves que estos sean, procurando evitar así mayor deterioro de estos.
- hh) Diseñar correctamente y planear en detalle las diferentes actividades curriculares que se realicen con los estudiantes, de acuerdo con las necesidades de la comunidad, de manera que se puedan controlar los riesgos para evitar accidentes, desordenes o desmanes. Prever la organización de los estudiantes para que los lugares queden limpios y los recursos utilizados regresen a su puesto.
- ii) Permanecer en la jornada para la cual fue contratado y asumir una actitud de compromiso reemplazando a los docentes ausentes o facilitando los cambios en el horario.
- jj) Desarrollar personalmente, de acuerdo con el plan de estudios, la metodología y el programa de cada asignatura, las clases, evaluaciones, trabajos de investigación, asesorías a los estudiantes, proyectos de aula.
- kk) Prestar a la institución en general y en particular a la facultad o programa que les corresponda todo el apoyo académico y profesional necesario para el cumplimiento de los objetivos de la institución dentro de las funciones que tengan asignadas.
- ll) Mantener una actitud ética, solidaria, inteligente y respetuosa con los estudiantes.
- mm) Abstenerse de circular, consultar, acceder o en general tratar datos personales contenidos en las bases de datos de la organización, si no hubiere sido autorizado para ello.



CAPÍTULO XVIII

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 80. Se prohíbe a la Fundación: (artículo 59 del CST) 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 estos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: 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, a saber: por multas causadas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; cuotas con destino a la seguridad social y sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento; las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50 %) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice. Igualmente se podrá retener hasta un cincuenta por ciento (50 %) de salarios y prestaciones por cuota de alimentos, mediante orden judicial, conforme a lo dispuesto en las normas del procedimiento civil. En cuanto a las cesantías y las pensiones de jubilación, la Fundación 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 o proveedores que establezca el empleador y en negocios particulares que establezcan con sus compañeros de trabajo. 3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación, para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este. 4. Limitar o presionar de cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación. 5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso, político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio. 6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo. 7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios. 8. Emplear en las certificaciones de que trate el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los intereses 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 de servicio. 9. Cerrar intempestivamente la Fundación. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Fundación. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquella y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores. 10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

ARTÍCULO 81. Se prohíbe a los trabajadores: (artículo 60 del CST) a) sustraer de la Fundación los útiles de trabajo, las materias primas, productos elaborados, mercancías para el consumo o para la venta sin permiso de la Fundación; b) presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, o permanecer en tales condiciones en las instalaciones o dependencias de la Fundación; c) conservar cualquier tipo



de armas o explosivos de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los vigilantes y el personal del Departamento de Seguridad; d) faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Fundación, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo; e) llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación del turno sin causa justificada; f) disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la Fundación; g) hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, utilizar las carteleras de la Fundación para cualquier fin sin autorización; h) coartar la libertad para trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse; i) ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar; j) usar los útiles o herramientas suministradas por la Fundación en objetivos distintos del trabajo contratado; k) ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos edificios, talleres o salas de trabajo; l) suspender labores para conversar o tratar asuntos ajenos al trabajo y abandonar este antes de la hora en que termine su jornada; m) atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador o quien haga sus veces le encomiende, sin previa autorización de este; n) negarse a laborar en el turno que en cualquier momento le asigne la Fundación; o) discutir durante el trabajo o en las instalaciones de la Fundación sobre cuestiones relacionadas sobre política o religión; p) promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la Fundación o en el lugar donde haga extensiva su gestión como trabajador; q) tomar parte en juegos de manos; r) vender o distribuir en cualquier forma mercancías, loterías, chance, jugar dinero u otros objetos en las instalaciones de la Fundación; s) trasladarse de una sección a otra o a un puesto distinto del que le corresponde, salvo permiso previo y expreso del respectivo superior en ambos casos; t) ingerir bebidas alcohólicas en el sitio de trabajo, o utilizar en el sitio de trabajo narcóticos o drogas enervantes; u) hacer prestamos en dinero entre los trabajadores de la Fundación con fines lucrativos para quien presta; v) dormir en el trabajo; w) repartir, fijar o hacer circular en los lugares de trabajo, avisos, volantes o escritos irrespetuosos o injuriosos para con los compañeros jefes o subalternos; x) trabajar horas extras sin autorización de la Fundación; y) incitar al personal de trabajadores para que desconozcan las órdenes impartidas por sus superiores o jefes inmediatos; z) organizar o realizar cualquier clase o tipo de reuniones en las instalaciones de la Fundación sin previa autorización; aa) adulterar las tarjetas de control de entradas y salidas o marcar las de otro u otros trabajadores, o presionar a la persona encargada para que efectúe cambios en el registro del tiempo; bb) alterar o dañar los relojes de control establecidos en los recorridos de vigilancia; cc) limpiar, engrasar o reparar máquinas o equipos que se encuentran en movimiento o que no le fueron asignados; dd) demorar la presentación de las cuentas y los respectivos reembolsos de las sumas que haya recibido para gastos o por conceptos de ingresos de la Fundación; ee) no dar aviso oportuno a la Fundación en caso de faltas al trabajo por cualquier causa; ff) fumar dentro de las instalaciones de la Fundación o en el sitio de trabajo; gg) impedir la requisita personal o de los objetos que carga el trabajador a la entrada y a la salida de la Fundación; hh) negarse a mostrar o entregar el carnet, tarjetas de seguridad o el documento de identificación cuando se le requiera, permitir que otro lo use, o usar el de



otro o hacerle enmendaduras; ii) mantener el sitio de trabajo y las máquinas o herramientas que tenga asignadas sucias o desordenadas; jj) presentarse al trabajo desaseado, sucio, en condiciones no higiénicas o permanecer en él en idénticas condiciones; kk) no utilizar los elementos de seguridad y aseo que se le indiquen o suministren, de conformidad con el oficio que desempeñe; ll) negarse a laborar en tiempo extra en programas de emergencia; mm) negarse a trabajar en labores que no sean inferiores a las de su clasificación, cuando para su propio trabajo esté impedido por más de una hora; nn) cometer errores injustificados en el manejo de productos o instrumentos de trabajo que impliquen peligro común; oo) retirarse del sitio de trabajo antes de que se presente el trabajador que debe recibir el turno sin darle aviso a su superior; pp) cambiar de turno sin autorización de la Fundación, o reemplazar a otro trabajador en sus labores sin previa autorización; qq) amenazar, agredir, injuriar, agraviar o faltar en cualquier forma a sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo o a quienes por razón de negocios u otra razón circunstancial o motivo estuvieran en predios, oficinas o instalaciones de la Fundación; r) cambiar o adulterar las marcas o códigos de las máquinas, equipos, muebles y herramientas de trabajo; ss) ingresar a la Fundación equipos o herramientas sin cumplir con los requisitos y sin previa autorización del jefe inmediato o del área responsable; tt) hacer uso de las claves de acceso a los sistemas, asignadas a otro compañero o funcionario de la Fundación sin la autorización respectiva; uu) suministrar a terceros información de las bases de datos y revelar secretos o datos reservados de la Fundación; vv) sustraer de cualquier forma documentos que contengan información desarrollada únicamente por la Fundación, tales como planos, listas de equipos, lista de materiales y todos aquellos que contengan información privilegiada de la Fundación; ww) usar los teléfonos de la Fundación para realizar llamadas o atender asuntos u ocupaciones distintas a las que el empleador o quien haga sus veces le encomiende; xx) ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de la comunidad estudiantil, la de sus superiores o la de terceras personas, dentro de las instalaciones del plantel y otros sitios que se adelante una actividad institucional, y de igual forma cualquier perjuicio con la infraestructura y elementos de la entidad; yy) no usar diariamente la dotación de uniformes que la Fundación suministra; zz) exteriorizar la información que de acuerdo con la naturaleza jurídica de la Fundación perturbe, dañe, menoscabe o cause perjuicio al gobierno institucional; aaa) generar relaciones de tipo personal con quienes ostenten la condición de alumnos, evitando conversaciones de tipo afectivo y oculto a través de medios escritos, electrónicos o verbales; y bbb) disminuir o entorpecer 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.

CAPÍTULO XIX

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES

ARTÍCULO 82. La Fundación no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114 del CST).



PARÁGRAFO 1. El personal de la Fundación podrá presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por este, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza (para los casos de presunto acoso laboral esta solicitud se presenta ante el Comité de Convivencia Laboral).

ARTÍCULO 83. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y las correspondientes sanciones disciplinarias, así:

a. El retardo hasta por quince minutos en la hora de entrada o retiro antes de la hora de salida sin excusa suficiente implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra, y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días; y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias o el incumplimiento de las órdenes que se le impartan en ejercicio de las facultades legales y contractuales, sin que medie justificación aceptable a juicio del empleador, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días; y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Constituyen faltas graves:

a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b. La falta total del trabajador en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por tercera vez.

d. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.



- e. El desacato a las órdenes impartidas, aún por primera vez.
- f. Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, al igual que las peleas físicas o verbales, aun por primera vez.
- g. Sustraer de las instalaciones de la UNC, cualquier elemento, información, producto, materia prima, retal o insumo de propiedad de esta sin el consentimiento de su jefe inmediato, aun por primera vez.
- h. Utilizar en forma inadecuada las herramientas y en general los elementos de trabajo, o emplearlos en actividades diferentes a aquellas para las cuales están diseñados, o emplearlos en actividades que no sean para la UNC, aun por primera vez.
- i. Presentarse al trabajo habiendo ingerido licor, o hacerlo durante el trabajo, o presentarse al trabajo bajo el efecto de drogas sicotrópicas o alucinógenas, o consumirlas en el lugar de trabajo, aun por primera vez.
- j. Abandonar sin justa causa o sin el permiso del superior inmediato los lugares de trabajo, aun por primera vez.
- k. Generar relaciones de tipo personal con quienes ostenten la condición de alumnos, evitando conversaciones de tipo afectivo y oculto a través de medios escritos, electrónicos o verbales.
- l. No adoptar las medidas de seguridad al operar los elementos dispuestos para el desarrollo de las labores, aun por primera vez.
- m. Hacer caso omiso de las advertencias por ineficacia o errores en el desarrollo de la labor, aun por primera vez.
- n. Entorpecer la labor de sus demás compañeros, aun por primera vez.
- o. La no entrega de la labor encomendada en el momento asignado, sin excusa suficiente, un por primera vez
- p. El no presentar los informes establecidos por la UNC, aun por primera vez.
- q. Cuando por culpa, descuido o grave negligencia del trabajador, se ponga en peligro, se dañen o se pierdan los dineros, productos que venda, comercie, elabore o transporte la empresa.
- r. Cuando el trabajador cometa algún acto inmoral, o cuando se demuestre falta de probidad u honradez. En este caso no será necesario que la debida comprobación se surta ante ellas, pues basta que la prueba sea suficiente para la institución, al prudente criterio de su administración.



s. Cuando cometa o intente cometer fraude en recibos, certificados, declaraciones de renta, testimonios u otros documentos falsos o adulterados contra los intereses de la institución.

t. Dar tratamiento inadecuado a los datos personales que llegare a conocer durante el ejercicio de sus funciones o incurrir en acciones u omisiones que pudiesen afectar la seguridad de esos datos personales.

u. No reportar de manera oportuna al jefe inmediato incidentes ocurridos con información o datos personales a los que tenga acceso.

v. Incumplir las cláusulas sobre hábeas data contenidas en el contrato laboral suscrito.

x. Incumplir la Política de Tratamiento de Información aprobada y las demás políticas y protocolos que integran el SGSDP.

y. Sustraer, generar, certificar o compartir información de la institución, sin previa autorización del jefe inmediato

PARÁGRAFO 1: El incumplimiento de alguna de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o la comisión de alguna falta, señaladas como tales en este reglamento o en el contrato de trabajo, siempre que a juicio de la institución no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, dará lugar a la aplicación de las siguientes medidas:

1. Amonestación verbal: Consistente en un llamado de atención verbal por parte del superior inmediato, por una falta leve. La amonestación verbal no se considera sanción disciplinaria.

Son sanciones disciplinarias:

1) Amonestación escrita: Corresponde hacerla al rector (a), por la reiteración de una falta disciplinaria leve, o en caso de que siendo una falta grave la institución la considere procedente. De esta se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador.

2) Multa: Por incumplimientos de la jornada de trabajo, retrasos o ausencias sin excusa suficiente.

3) Suspensión del trabajo: No podrá exceder los ocho (8) días por la primera vez ni los dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.

PARÁGRAFO 2. La imposición de multas no impide que la Fundación 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.



PARÁGRAFO 3. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Fundación.

PARÁGRAFO 4. Todos los llamados de atención o amonestaciones escritas, multas o suspensiones realizadas deben reposar en la hoja de vida del trabajador.

ARTÍCULO 84. En relación con las faltas y sanciones disciplinarias de que trata este capítulo, se deja claramente establecido:

a. La Fundación no reconocerá ni pagará el salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar por causa de cualquiera de tales faltas leves, graves y de su correspondiente sanción.

b. La Fundación llevará un registro en la hoja de vida en que consten las faltas que haya cometido el trabajador y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

ARTÍCULO 85. El régimen disciplinario no es de forzosa aplicación, y en ningún caso limita la facultad que tiene la Fundación para dar por terminado el contrato de trabajo cuando lo estime conveniente, de acuerdo con la ley.

CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 86. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Fundación debe garantizar el debido proceso al trabajador inculpado para que rinda los descargos correspondientes, en todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Fundación de imponer o no la sanción definitiva (artículo 115 del CST), procediendo de la siguiente forma: deberá notificarse al trabajador de la apertura de un proceso disciplinario mediante comunicación formal, con la indicación de los cargos imputados, exponiéndose de forma clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Asimismo, se le dará traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; se dará la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos (C-593/2014). No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115 del CST).



PARÁGRAFO 1. La sanción la impone la Rectoría, con recurso de apelación ante el Consejo Directivo, como segunda y última instancia.

CAPÍTULO XXI

MECANISMO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 87. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a su renuncia. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las modalidades que determine el comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 88. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Fundación en asocio con la ARL a la cual se encuentre afiliada constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente en la Fundación y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo; para ello la Fundación ha dispuesto los siguientes mecanismos requeridos para tal efecto:

- a) Realización de actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de pacífica convivencia.
- b) Realización de capacitaciones y charlas encaminadas a crear un ambiente laboral apropiado, de respeto y armonía.
- c) Mantener permanentemente las condiciones dignas y justas entre quienes comparten vida laboral empresarial, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- d) Se adelantarán actividades orientadas a la prevención de conductas de acoso laboral.
- e) Se divulgará el contenido de la Ley 1010 de 2006 y demás disposiciones concordantes y reglamentarias, para prevenir las conductas que pueden o no constituir acoso laboral, las circunstancias agravantes y atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- f) Creación de espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica del ambiente laboral.
- g) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Fundación, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- h) Creación de un Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo con las disposiciones normativas y reglamentarias que rijan la materia

ARTÍCULO 89. La Fundación deberá constituir un comité, integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este



comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”, y sus funciones serán las dispuestas en las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, la Ley 1010 de 2006 para un periodo de dos (2) años; algunas de estas son las siguientes: a) recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan; b) examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral en el interior de la Fundación; c) escuchar las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja; d) adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; e) formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad; f) hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado; g) presentar al área de talento humano de la Fundación las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control; h) hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de Talento Humano y Bienestar institucional; i) elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Rectoría; j) participar en la elaboración de programas de capacitación encaminados a mejorar el clima laboral, prevenir factores de riesgo psicosocial y desarrollar el buen trato en el interior de la Fundación; k) evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Fundación en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias; l) hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, y m) las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

PARÁGRAFO 1. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

ARTÍCULO 90. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se procederá con lo establecido en el comité de convivencia laboral.

PARÁGRAFO 1. Ni el Comité de Convivencia Laboral ni la alta dirección de la Fundación tendrán la facultad para determinar si una conducta es constitutiva de acoso o no, pues dicha competencia es puramente judicial. En tal sentido, las decisiones tanto del Comité como de los directivos serán preventivas o consultivas y buscarán en lo posible mecanismos conciliatorios.



PARÁGRAFO 2. En todo caso, lo establecido en el presente reglamento no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 91. Para todo lo que no se regule en este capítulo, se aplicará lo dispuesto en la Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y las normas que la aclaren, adicionen o modifiquen.

CAPÍTULO XXII

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 92. El personal de la empresa deberá presentar sus reclamos ante su superior jerárquico, y si no fuere atendido por este, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo. Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, atendiendo su naturaleza.

CAPÍTULO XXIII

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 93. La Fundación publicará en dos (2) carteleras de la sede principal y en las demás sedes y oficinas el presente reglamento interno de trabajo; de la misma manera, en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, el contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. Las organizaciones sindicales y los trabajadores no sindicalizados podrán solicitar a la Fundación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo. Si no hubiere acuerdo, el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones, si las hubiere, y ordenará a la Fundación realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles al cabo de los cuales esta realizará los ajustes, so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo mensual legal vigente.



CAPÍTULO XXIV

VIGENCIA

ARTÍCULO 94. El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado en la forma prescrita en el artículo anterior (artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

CAPÍTULO XXV

INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 95. La interpretación última de las normas contenidas en el presente reglamento, su ampliación, modificación y decisión sobre casos no contemplados en este corresponden al Consejo Directivo de la Fundación.

ARTÍCULO 96. Socialización. Con el fin de dar aplicación a las normas contenidas en el presente reglamento, la Fundación realizará las acciones necesarias para promoverlo.

CAPÍTULO XXVI

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 97. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109 del CST).

CAPÍTULO XXVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 98. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación.

Dado en Bucaramanga a los 28 días del mes de diciembre de 2020.



COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



RAFAEL ANTONIO TARAZONA OREJARENA

Presidente Sala de Gobierno

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFENALCO SANTANDER



MARÍA JOSÉ ORÓSTEGUI PRIETO

Secretaria General

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMFENALCO SANTANDER



Fundación
Universitaria
Comfenalco
Santander

Avenida González Valencia No. 52 - 69 Torre Educación y Cultura
Tel : 6 57 7000 Ext. 4100 - 4101 - 4115
rectoria@unc.edu.co
Bucaramanga - Colombia
www.unc.edu.co