



UNICUCES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR

Personería Jurídica 7464 de junio 12 de 1978 del M.E.N. – Resolución 413 de febrero 6 de 2007 del M.E.N.

CONSEJO SUPERIOR ACUERDO No. 10 22 NOV 2024

POR EL CUAL SE ACTUALIZA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES

El Consejo Superior de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y,

CONSIDERANDO:

- Que en los Estatutos de la Institución, el literal e) de artículo 30 se define la función de expedir y modificar los reglamentos estudiantil, docente y de bienestar universitario, así como los demás que resulten necesarios para el buen funcionamiento de la Institución.
- Que dentro de los reglamentos que expide la Institución está el Reglamento Interno de Trabajo.
- Que el Reglamento Interno de Trabajo debe ser revisado periódicamente y actualizado según sea necesario para asegurar su eficiencia y eficacia, y por lo tanto se hace preciso actualizar el actual Reglamento Interno de Trabajo de fecha agosto 4 de 2010.
- Que se debe llevar un registro detallado de todos los aspectos relacionados con el Reglamento Interno de Trabajo, incluyendo las modificaciones, la capacitación y las sanciones aplicadas.
- Que la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, debe garantizar que el Reglamento Interno de Trabajo sea efectivo, cumpla con la ley y promueva un ambiente laboral, justo y seguro,

Desde 1964 Formamos Profesionales Exitosos para el Desarrollo



CONSEJO SUPERIOR - ACUERDO N° 10 del 22 de noviembre de 2024, página dos

ACUERDA:

ARTÍCULO 1º. Autorizar y adoptar el nuevo Reglamento Interno de Trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, de acuerdo a las consideraciones establecidas por las leyes laborales de la República.

ARTÍCULO 2º. El nuevo Reglamento Interno de Trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES rige a partir del día cuatro de diciembre de 2024, es decir, ocho días después de su aprobación y publicación, según lo establecido en el artículo 121 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Se anexa y hace parte del presente Acuerdo, el Reglamento Interno de Trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES, versión 2024.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Santiago de Cali, a los veintidós (22) días del mes de noviembre del año 2024.

[Original Firmado]
CARLOS AUGUSTO NARVÁEZ DÍAZ
Presidente

[Original Firmado]
RITO DÍAZ SANABRIA
Secretario





UNICUCES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Noviembre de 2024

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (Versión 2024)

CAPÍTULO I. OBJETO

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Empresa **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, domiciliada en la Calle 14 Norte. # 8-35 de la ciudad de Cali y a sus disposiciones, quedan sometidos tanto la Empresa como todos sus Trabajadores. Este reglamento hace parte de los Contratos Individuales de Trabajo celebrados o que se celebren con todos los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a ser Empleado de la Empresa **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
2. Dos cartas de recomendación personal, diferente a empleadores o familiares, que contengan dirección, cédula y número telefónico de quien la expide.
3. Fotocopia de diploma o constancias que acrediten los estudios realizados.
4. Dos fotocopias de la Cédula de Ciudadanía, de Extranjería ó Tarjeta de Identidad según sea el caso.
5. Si es Extranjero debe presentar permiso del Consulado o Embajada del país respectivo para trabajar.
6. Dos fotografías tamaño carné, a color con fondo azul preferiblemente.
7. Examen Médico Ocupacional. De acuerdo con la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989; la empresa es quien sufraga los gastos de los exámenes médicos de Ingreso.
8. Si el aspirante es menor de 18 años debe presentar autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto, de la primer Autoridad Local a solicitud de los padres, y a falta de éstos, del defensor de familia.

Parágrafo: El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todo aquello que considere necesario para admitir o no al aspirante, sin embargo, tales exigencias, no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto; así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo, datos acerca del estado civil de la persona, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan. (Art. 1 Ley 13 de 1972), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas de alto riesgo (Art. 43CN., Artículos 1º y 2º



del convenio No. 111 de la O.I.T. Resolución No. 003941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo, hoy Ministerio de la Protección Social), el examen de SIDA (Decreto 1543 de 1.997) y/o la Libreta Militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1.995).

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 3. El Contrato de Aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica y práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, en el cual en ningún caso constituye salario (Art. 30 ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el código de trabajo (Ley 188/59, art. 2)

ARTÍCULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe de contener por menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la Empresa o Empleador.
2. Oficio que es materia del Aprendizaje, Programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligaciones y derechos tanto del Empleador como del Aprendiz. (Ley 188/59 art. 6 y 7).
4. El apoyo del sostenimiento mensual.
5. Firma del contratante o su representante

ARTÍCULO 6. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de Aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional de Servicios Nacional de Aprendizaje (SENA), del domicilio principal de la empresa, en razón de un (1) aprendiz por cada 20 trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10), o superior que no exceda de veinte (20). Las empresas que tengan entre quince (15), y veinte (20) trabajadores, tendrán un (1) Aprendiz. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de cinco (5) días hábiles para objetarla, en caso de ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada, demandamos por la misma contra el acto administrativo que fije la cuota procederá los recursos de la ley (art. 33 Ley 789 de 2002)



ARTÍCULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el Aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. El apoyo de sostenimiento durante la **fase lectiva será equivalente al 50%** de un Salario Mínimo Legal Vigente.
2. El apoyo de sostenimiento durante la **fase práctica será equivalente al 75%** de un Salario Mínimo Legal Vigente.
3. El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la fase de desempleo nacional sea menor del 10%, caso en el cual será equivalente al 100% de un Salario Mínimo Legal Vigente.
4. 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 (art. 30, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 8. Durante la fase práctica el Aprendiz estará afiliado en Riesgos profesionales con la ARP que cubre la empresa. En materia de Salud, durante la fase lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el gobierno nacional. (art. 30, Ley 789 de 2002).

ARTÍCULO 9. El contrato de Aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el estado y trabajadores aprendices del SENA.

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

ARTÍCULO 10. La empresa una vez admitida el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ARTÍCULO 11. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 10).

ARTÍCULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 70).



ARTÍCULO 13. Durante el periodo de prueba, el contratante puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si se ha expirado el periodo de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art, 80) Conforme SENTENCIA T 978 DEL 8 DE OCTUBRE DE 2004.

CAPÍTULO III. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupan en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además, del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO IV. HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, son las que a continuación se expresan así:

PERSONAL DIRECTIVO

GRUPO	INGRESO	DESCANSO	SALIDA
1 – Lunes a Viernes	9:00 a.m.	1:00 a 3:00 p.m.	8:00 p.m.
1 – Sábado	9:00 a.m.	1:00 a 2:00 p.m.	5:00 p.m.
2 – Lunes a Viernes	9:30 a.m.	1:00 a 2:15 p.m.	7:45 p.m.
2 – Sábado	5 horas (Cuando corresponda)		

Parágrafo 1. Modificación horario. En efecto, la Ley 2101 de 2021, preconiza la modificación de la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48) horas semanales, a cuarenta y dos (42) horas semanales máximo, iniciando con cuarenta y siete (47) horas semanales como máximo en 2023, 46 horas semanales como máximo en 2024 y continuando con reducción gradual hasta llegar a cuarenta y dos (42) horas.

Parágrafo 2. Cuando la empresa tenga mas de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

Parágrafo 3. JORNADA ESPECIAL. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de los turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no



exceda de (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. **JORNADA FLEXIBLE.** El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (Artículo 51 Ley 789 / 02).

CAPÍTULO V. LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 16. Trabajo ordinario y nocturno (art. 25 Ley 789/02 que modificó el art. 160 del CST quedará así:

1. **Trabajo Ordinario** es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. **Trabajo nocturno** es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y, en todo caso, el que excede de la máxima legal. (Art. 159, CST).

ARTÍCULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social, o de una autoridad delegada por éste. (Art. 1º Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 19. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de serlo, 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 1,990.
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.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Ley 50/90 art. 24).



ARTÍCULO 20. 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.

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

ARTÍCULO 21. La Empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus Trabajadores de acuerdo con lo establecido para el efecto en el artículo 18 de este reglamento.

Parágrafo 1. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y Trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá laborar en el mismo día horas extras.

Parágrafo 2. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (art. 23 Ley 50/90).

CAPÍTULO VI. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 22. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales por nuestra Legislación Laboral.

1. Todos los Trabajadores de la Empresa, tienen derecho a descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre; además, los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado igualmente se trasladará al lunes siguiente.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origine el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (Ley 50/90 art. 26 núm. 5).



Parágrafo 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

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

Parágrafo 3. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la ley 789 de 2002 se aplazarán en su aplicación frente a contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

DE LAS VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 23. Los Trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST art. 186 núm. 1°).

ARTÍCULO 24. La época de vacaciones debe ser señalada por la Empresa a más tardar dentro del año subsiguiente a ellas y deben ser concedidas oficialmente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que concederá las vacaciones (CST art. 187).

ARTÍCULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST art. 188).

ARTÍCULO 26. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a tres (3) meses. En todo caso, para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST art. 189).

ARTÍCULO 27. En todo caso el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. La



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

ARTÍCULO 28. Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 29. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas (Decr. 13/67 art. 5°).

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (Art. 3°, Parágrafo, Ley 50 de 1990)

DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 30. La Empresa concederá a sus Trabajadores los Permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros de trabajo, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Empresa y a sus representantes y que los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, el trabajador informará a la Empresa por conducto del Gerente General, al Jefe del Departamento de donde el trabajador está adscrito o al Jefe de Talento Humano; con el fin de prestar el apoyo necesario por parte de la Empresa.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al diez por ciento (10%) del total de Trabajadores.
3. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente), el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Además de reconocer 5 días hábiles remunerados por licencia de luto en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y



primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral (Ley 1280 de enero 5 de 2009); también se reconoce 8 días hábiles por licencia de paternidad Ley María C-174 de 2009 y C-633 de 2009.

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

ARTÍCULO 31. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por Unidad de obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 Y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto en las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional queda exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no está exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa techa, sin que por ello se entienda terminado su Contrato de Trabajo (Ley 50/90 art. 18).

ARTÍCULO 32. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores (CST, art. 133).

ARTÍCULO 33. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138 núm. 1°). El periodo de pago será por quincenas vencidas.



ARTÍCULO 34. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por 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.
2. 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 (art. 134 del CST).

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

ARTÍCULO 35. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo; igualmente, es su obligación, garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 36. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S., A.R.L., o a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación, estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 37. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación del dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.



ARTÍCULO 39. Los Trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo. El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentra dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho a la defensa (Art. 91, Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 40. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico tomará todas las medidas que considere necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARP.

ARTÍCULO 41. En caso de accidente no mortal, aún más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante; o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes. Indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 42. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 43. En todo caso, en lo referente a los puntos que se tratan en este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al



Decreto Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema de Riesgos Profesionales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX. PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 44. Los Trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores,
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo,
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores,
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa,
- e) Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible,
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa,
- g) Ser verídico en todo caso,
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general,
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, para el manejo de las máquinas e instrumentos de trabajo, y,
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

Parágrafo. Se deja expresamente establecido que los directores y Trabajadores no pueden ser agentes de la seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuita, ni ofrecer dádivas (art. 126 CST).

CAPÍTULO X. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 45. El orden de cargos directivos existentes en la empresa **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, es el siguiente:

1. RECTOR
2. VICERRECTOR ADMINISTRATIVO



3. VICERRECTOR ACADEMICO
4. VICERRECTOR DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO
5. SECRETARIO GENERAL

Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultad para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa.

1. RECTOR
2. VICERRECTOR ADMINISTRATIVO
3. VICERRECTOR DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO
4. SECRETARIO GENERAL

CAPÍTULO XI. LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 46. Queda prohibido emplear a los menores de (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de (18) años no pueden ser empleados de trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Ordinales 2 y 3 del Art. 242 del C.S.T.).

ARTÍCULO 47. Los menores de edad no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa o riesgos para su salud e integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, de deficiencias de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen los ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen la exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividad donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.



10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que requieran el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajo de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajo y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillo, tubos y similares, moldeados de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y lo procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de Cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo. Los Trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una Institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el Certificado de aptitud Profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, puedan ser desempeñadas en aquellas operaciones, Ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los Trabajadores menores de dieciocho (18) años, todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas



alcohólicas. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográfica, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (Arts. 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y los 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 en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 114 Ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48. Son obligaciones especiales del Empleador:

1. Poner a disposición a los Trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los Trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad, para tal efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el Capítulo VI, art. 30 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar un examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde



residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con él conviven.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de Trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto de las empleadas que estén disfrutando los descansos remunerados, a 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, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad, a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al Sistema de Seguridad Social integral a todos los Trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Empresa (CST art. 57).

ARTÍCULO 49. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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 Empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Empresa. Lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les haya facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo.
5. Comunicar oportunamente a la Empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.



7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

Otras obligaciones especiales del trabajador:

9. Trabajar colocando en práctica constante y permanente los Valores, Misión, Visión y Políticas de la empresa.
10. Informar en el momento que suceda un accidente de trabajo a su jefe inmediato o a la persona que lo reemplace.
11. Respetar a cada una de las personas que visiten la empresa.
12. Cuidar los bienes muebles o inmuebles, equipos u otros elementos de la empresa, al cargarlos, moverlos o correrlos dentro o fuera de su horario de trabajo.
13. Propiciar un Clima Laboral adecuado en su área y en general en la empresa, evitando comentarios o acciones malintencionadas hacia compañeros o jefes y mantener un trato sincero, honesto, amable, respetuoso y cálido con todos los colaboradores.

DE LAS PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 50. Se prohíbe a la Empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los Trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las Cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c. En cuanto a las Cesantías y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos que el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los Trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Empresa.
3. Exigir o captar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los Trabajadores en ejercicio de sus derechos de asociación.

5. Imponer a los Trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles e impedirles el derecho al sufragio.
6. Hacer y/o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° de artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los Trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los Trabajadores los salarios, prestaciones, e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los Trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los Trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos los Trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art 59).

ARTÍCULO 51. Se prohíbe a los Trabajadores:

1. Sustraer de la empresa útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o con síntomas de haber consumido bebidas alcohólicas o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerir bebidas embriagantes o hacer uso de los mismos en el sitio de trabajo.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores y el personal de seguridad autorizado.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.



7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, para afiliarse a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar útiles, materias primas o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST art. 60).

Otras prohibiciones a los trabajadores:

9. Faltar al trabajo sin justa causa, ingresar tarde a la empresa o retirarse de la misma sin haber terminado su jornada laboral y sin permiso del jefe inmediato o quien haga sus veces.
10. No se tolerará la conducta física o verbal que hostigue, interrumpa o interfiera en el trabajo de otro o que llegue a crear un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
11. Ocuparse en asuntos distintos a su labor durante las horas de trabajo, sin autorización del empleador o su representante.
12. Causar daños a las instalaciones, equipos o información de la empresa.
13. Haber ocultado información durante el proceso de selección que pudiera inducir al empleador a tomar decisiones que beneficiara al trabajador.
14. Fumar en cualquier área de la empresa.
15. Consumir alimentos, bebidas en los puestos de trabajo.

CAPÍTULO XIII. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 52. La Empresa no puede imponer a sus Trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (CST, art. 114).

ARTÍCULO 53. Se establecen las siguientes clases de faltas y las correspondientes sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de quince minutos (15) en la hora de entrada sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día, por segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día, por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno, por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.
- b) La falta parcial 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 empresa implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día o al turno correspondiente sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa 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 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.

Parágrafo. La imposición de multas no impide que la Empresa 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 de la empresa que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 54. Las multas que se prevén sólo pueden causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta parte del salario de un día y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los Trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 55. 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 parcial del trabajador en la mañana, en la tarde o 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 o reincidencia en la violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias.

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

ARTÍCULO 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente con un testigo y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no, la sanción definitiva (Art. 115 del C.S.T.). Para efecto de lo estipulado en el art. 10 del Decreto 2351 de 1965, la Empresa opta el siguiente procedimiento:

1. Cuando un jefe observe que un trabajador cometa una falta, y estime que ésta merece una sanción y no una simple llamada de atención, deberá pasar un informe sobre dicha falta al Coordinador de Talento Humano, con el fin de definir si la situación presentada requiere descargos para aplicar medida disciplinaria.
2. El Coordinador de Talento Humano informa del hecho a alguno(s) de los directivos encargados de aplicar las sanciones, para que se analice si se considera que la falta merece aplicar una sanción al trabajador que la cometió y se deberá citarlo a descargos; esta citación debe contener lugar, fecha y hora donde se escuchará al trabajador.



3. Si el trabajador citado no se presenta en el lugar, fecha y hora indicada para rendir los descargos y no justifica su inasistencia se entenderá que acepta haber cometido la falta sin excusa alguna.
4. Después de haber realizado los descargos o pasada la fecha indicada, sin que el trabajador rinda los mismos; el comité disciplinario (Rector, vicerrector Administrativo o Secretario General); estudiará si los hechos están claros o si falta alguno por investigar, después de todo lo cual resolverá e informará por escrito al trabajador sobre la decisión tomada.
5. Si el trabajador no quedare satisfecho con lo resuelto por el comité disciplinario (Rector, Vicerrector Administrativo o Secretario General), podrá pedir dentro de los dos días siguientes, considerar la medida tomada, siempre y cuando la solicitud se haga por escrito y exponiendo claramente los motivos y fundamentos que tiene para hacerlo.
6. El comité disciplinario (Rector, Vicerrector Administrativo, Secretario General), reconsiderará la decisión tomada si juzgare que hay fundamento, y lo que el comité disciplinario resuelva nuevamente tendrá el carácter definitivo.

ARTÍCULO 57. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art.115).

CAPÍTULO XIV. RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 58. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de RECTOR, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 59. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

Parágrafo. En la empresa **CORPORACION UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, (NO), existen prestaciones adicionales a las legales obligatorias.

CAPÍTULO XV. LEY 1010 DE 2006. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN. PROCEDIMIENTO DE PARTICIPACIÓN LEY 1010 DE 2006

ARTÍCULO 60. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueve el trabajo en condiciones dignas y



justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente de la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 61. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. La empresa **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, informará a sus trabajadores sobre el contenido de la ley 1010 de 2006, por medio de campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. La empresa **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**, establecerá espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
 - d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTÍCULO 62. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

CAPÍTULO XVI. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 63. La empresa tendrá un Comité (u órgano de similar), integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador, con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. El comité de convivencia laboral está conformado en base a

la ley 1010 del 23 de enero de 2.006, la cual creo los mecanismos de prevención del acoso laboral y los procedimientos internos de solución.

FUNCIONES: Las funciones del comité de convivencia laboral son:

FUNCIÓN GENERAL: Mantener y recuperar el tejido conviviente.

FUNCIONES ESPECÍFICAS:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las aéreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimen pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considere necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
- f) Atender las comunicaciones preventivas que formularen los inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2.006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

CONFORMACION:

1. El comité de convivencia laboral está conformado por dos (2) representantes de los trabajadores o su delegado y dos (2) representante del empleador, con sus respectivos suplentes.
2. Este comité 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.
3. El Comité designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.



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

CAPÍTULO XVII. PROTECCION DE DATOS PERSONALES (LEY 1581 DE 2012)

ARTÍCULO 64. La protección de datos es el mecanismo que la empresa utilizará para proteger todos los datos personales de sus colaboradores con el objeto de desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma. (Art. 1° Ley 1581 de 2012).

ARTÍCULO 65. DERECHOS DE LOS TITULARES. El Titular de los datos personales tendrá los siguientes derechos:

- a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales frente a los responsables del Tratamiento o Encargados del Tratamiento. Este derecho se podrá ejercer, entre otros frente a datos parciales, inexactos, incompletos, fraccionados, que induzcan a error, o aquellos cuyo Tratamiento esté expresamente prohibido o no haya sido autorizado.
- b) Solicitar prueba de la autorización otorgada al responsable del Tratamiento salvo cuando expresamente se exceptúe como requisito para el Tratamiento.
- c) Ser informado por el responsable del Tratamiento o el Encargado del Tratamiento, previa solicitud, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales.
- d) Presentar ante la Superintendencia de Industria y Comercio quejas por infracciones a lo dispuesto en la Ley de Habeas Data.
- e) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en el Tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías



constitucionales y legales. La revocatoria y/o supresión procederá cuando la Superintendencia de Industria y Comercio haya determinado que en el Tratamiento, el Responsable o Encargado han incurrido en conductas contrarias a ley y a la Constitución.

- f) Acceder en forma gratuita a sus datos personales que hayan sido objeto de Tratamiento.

ARTÍCULO 66. Es deber de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA CENTRO SUPERIOR, UNICUCES**; solicitar la autorización para el manejo de los datos personales y poder dar cumplimiento con los fines y objetivos de la empresa, para lo cual tratándose de los empleados y la información suministrada por ellos la autorización para su tratamiento se recolectara por cualquier medio que pueda ser objeto de consulta posterior (Art. 9 Ley 1581 de 2009).

Parágrafo 1. El responsable del Tratamiento, al momento de solicitar al Titular la autorización, deberá informarle de manera clara y expresa lo siguiente:

- a) El Tratamiento al cual serán sometidos sus datos personales y la finalidad del mismo.
- b) El carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que le sean hechas, cuando estas versen sobre datos sensibles o sobre los datos de las niñas, niños y adolescentes;
- c) Los derechos que le asisten como Titular;
- d) La identificación, dirección física o electrónica y teléfono del Responsable del Tratamiento.

Parágrafo 2. El responsable del Tratamiento deberá conservar prueba del cumplimiento de lo previsto en el presente artículo y cuando el Titular lo solicite, entregarle copia de esta.

ARTÍCULO 67. La información que se recolecte para los datos personales de los empleados de la empresa y de sus familias será única y exclusivamente para fines laborales y para su acceso a la seguridad social y cajas de compensación familiar; y/o para fines de bienestar y mejoramiento empresarial se realizará con fines educativos con la debida aquiescencia del titular.

Parágrafo. Los fines con los cuales se solicitan los datos personales, datos de familiares incluidos los niños, niñas y adolescentes en el primer grado de consanguinidad, registros fotográficos, filmicos y registro biométrico (huella) de los trabajadores y sus familias, serán para el desarrollo de:

- a) El objeto social de la empresa.
- b) La ejecución de la relación contractual que nos vincula, lo que supone el ejercicio de sus derechos y obligaciones de carácter contractual, dentro de los que están, sin limitarse a ellos, la atención de solicitudes, la celebración de acuerdos adicionales al contrato, la generación de certificados y constancias, la afiliación a las entidades del sistema integral de seguridad social, la realización de actividades de seguridad Industrial y bienestar laboral, entre otros.

- c) El levantamiento de registros contables.
- d) La realización de reportes a autoridades de control y vigilancia.
- e) La adopción de medidas tendientes a la prevención de actividades ilícitas,
- f) Otros fines administrativos, comerciales y de contacto.

ARTÍCULO 68. Encargado del Tratamiento de Datos. Para los fines pertinentes en este capítulo el responsable de los datos personales de nuestro equipo de trabajo será: para el área financiero, quien se desempeñe como **Vicerrector Administrativo** (o su equivalente); en el área comercial, quien desempeñe el Cargo de **Secretario General** (o su equivalente) y en el área laboral quien se desempeñe como **Coordinador de Talento Humano** (o su equivalente), el cual tendrá como tiempo para atender las consultas que realicen el titular de la información, su causahabiente o la persona que esté debidamente autorizada por el titular en un **término máximo de diez (10) días hábiles** contados a partir de la fecha de recibo de la misma. Cuando no fuere posible atender la consulta dentro de dicho término, se informará al interesado, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se atenderá su consulta, la cual en ningún caso podrá superar los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del primer término. (Art. 14 Ley 1581 de 2012).

ARTÍCULO 69. Este Capítulo se regirá por las disposiciones contenidas en la ley 1581 de 2012.

CAPÍTULO XVIII. PUBLICACIONES

ARTÍCULO 70. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución Aprobatoria del presente Reglamento, el empleador deberá publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) lugares distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución Aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XIX. VIGENCIA

ARTÍCULO 71. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación, hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).



CAPÍTULO XX. DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 72. Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas; es decir sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Empresa.

CAPÍTULO XXI. CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 73. 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 fallas arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

DEPARTAMENTO: VALLE DEL CAUCA
CIUDAD: CALI
DIRECCION: Calle 14 Norte # 8 – 35
TELEFONO: 602-6601011

[ORIGINAL FIRMADO]

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL
CARLOS AUGUSTO NARVÁEZ DÍAZ

