

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA – UNICOMFACAUCA
CONSEJO SUPERIOR**

**ACUERDO NÚMERO 018 DE 2026
(Junio 24 de 2026)**

Por medio del cual se actualiza y adopta el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Comfacaucá – Unicomfacaucá.

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Comfacaucá – Unicomfacaucá, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 2466 de 2025 establece el marco normativo que regula las relaciones laborales individuales y colectivas en Colombia, y dispone la obligación de todo empleador de adoptar un Reglamento Interno de Trabajo ajustado a sus disposiciones.

Que el Decreto 0223 de 2026 reglamenta disposiciones relativas al contrato de aprendizaje y las vinculaciones formativas en el marco de la Ley 2466 de 2025.

Que la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo reglamenta los procedimientos y requisitos para la adopción y publicación del Reglamento Interno de Trabajo.

Que la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual y la violencia sexual en el ámbito laboral, establece obligaciones específicas para los empleadores en materia de protocolos de prevención y atención.

Que la Ley 2191 de 2022 regula la desconexión laboral y establece el derecho de los trabajadores, a no ser contactados fuera de la jornada laboral, salvo las excepciones legales.

Que la Sentencia SU-449 de 2020 de la Corte Constitucional establece directrices sobre estabilidad laboral reforzada y debido proceso en las relaciones laborales.

Que la Corporación Universitaria Comfacaucá – Unicomfacaucá, en ejercicio de su autonomía institucional y de conformidad con la normatividad laboral vigente, tiene la facultad y el deber de adoptar y actualizar los instrumentos internos necesarios para regular las relaciones laborales y garantizar condiciones de trabajo acordes con el ordenamiento jurídico colombiano.

Que, en virtud de lo anterior, es necesario actualizar el Reglamento de Trabajo, para garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia laboral.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Comfacaucá – Unicomfacaucá, el cual se regirá por las siguientes disposiciones.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN Y OBJETO

ARTÍCULO 1. Campo de aplicación y objeto. El presente Reglamento Interno de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA – UNICOMFACAUCA, persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, con domicilio principal en la ciudad de Popayán, Cauca, ubicada en la Calle 4 No. 8-30. Todos los trabajadores al servicio de LA CORPORACIÓN, sin distinción de la modalidad contractual bajo la cual se encuentren vinculados, quedan sometidos al presente Reglamento Interno de Trabajo. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, cualquiera que sea la modalidad contractual, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Requisitos para la admisión. Quien aspire a ser vinculado laboralmente a LA CORPORACIÓN deberá cumplir con los siguientes requisitos:

A. Para el proceso de selección:

1. Presentar hoja de vida actualizada con fotografía reciente.
2. Fotocopia del documento de identidad vigente. Si es extranjero, presentar pasaporte, Visa o documento expedido por el Ministerio de Relaciones Exteriores que permita trabajar, y Cédula de Extranjería.
3. Certificados de estudios realizados y títulos obtenidos debidamente acreditados.
4. Certificaciones laborales de empleos anteriores que indiquen cargo, funciones y tiempo de servicio.
5. Fotocopia de títulos académicos (diploma y acta de grado). Los títulos obtenidos en el exterior deberán estar apostillados y convalidados por el Ministerio de Educación Nacional cuando corresponda.
6. Certificación de afiliación al Sistema General de Seguridad Social.
7. Presentar y aprobar las pruebas y entrevistas que LA CORPORACIÓN considere necesarias.
8. Registro Único Tributario (RUT) actualizado.
9. Autorización para realizar la consulta de antecedentes disciplinarios, fiscales, judiciales, Consulta de Inhabilidades por Delitos Sexuales contra Niños, Niñas y Adolescentes.
10. Referencias personales y laborales verificables.
11. Tarjeta profesional, permiso profesional temporal, o matrícula profesional cuando el cargo lo exija.
12. Certificado de dos (2) personas que versen sobre la conducta y honorabilidad del aspirante.
13. Los demás documentos que LA CORPORACIÓN estime necesarios según la naturaleza del cargo.

B. Para el proceso de vinculación

1. Fotocopia del documento de identidad ampliada al 150%.

2. Certificado de afiliación a EPS.
3. Certificado de afiliación a Fondo de Pensiones.
4. Certificado de afiliación a Caja de Compensación Familiar (si lo posee).
5. Registro civil de nacimiento de hijos menores (para efectos de afiliaciones y beneficios).
6. Certificado de matrimonio o declaración de unión marital de hecho (cuando aplique).
7. Fotocopia de la libreta militar (cuando aplique y sin que su ausencia sea impedimento para la vinculación conforme a la Ley 1861 de 2017).
8. Datos bancarios para consignación de salario (certificación bancaria no mayor a 30 días).
9. Formato de información personal y familiar debidamente diligenciado.
10. Autorización para tratamiento de datos personales firmada.
11. Examen médico ocupacional de ingreso.
12. Firma del contrato de trabajo y demás documentos requeridos por la Sección de Talento Humano.
13. Los demás que LA CORPORACIÓN determine para la correcta vinculación del trabajador.

PARÁGRAFO 1. En ningún caso LA CORPORACIÓN podrá exigir como requisito de admisión o permanencia en el empleo la presentación de la prueba de embarazo, examen de VIH/SIDA, ni cualquier otro documento o prueba que resulte discriminatorio conforme a la Ley 13 de 1972, el artículo 43 de la Constitución Nacional, la Sentencia SU-449 de 2020 y demás normas concordantes.

PARÁGRAFO 2. No se exigirá la presentación de la libreta militar como requisito indispensable para la vinculación laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 1861 de 2017. Su ausencia no será impedimento para el acceso al empleo.

PARÁGRAFO 3. LA CORPORACIÓN garantiza la protección de los datos personales de los aspirantes y trabajadores conforme a la Ley 1581 de 2012 y sus decretos reglamentarios. La información recopilada en los procesos de selección y vinculación será tratada con estricta confidencialidad y únicamente para los fines laborales correspondientes.

PARÁGRAFO 4. LA CORPORACIÓN podrá verificar los antecedentes penales, disciplinarios, fiscales y de policía de los aspirantes, así como la autenticidad de los documentos presentados, como parte del proceso de selección, respetando el derecho al habeas data y las disposiciones sobre protección de datos personales.

PARÁGRAFO 5. La presentación de los documentos señalados en el presente artículo no implica compromiso alguno por parte de LA CORPORACIÓN para la celebración del contrato de trabajo, ni genera expectativa legítima de vinculación. La decisión de contratación es una facultad discrecional del empleador, ejercida dentro del marco legal y constitucional vigente.

ARTÍCULO 3. Veracidad de la información. El aspirante admitido deberá informar con veracidad y exactitud todos los datos que le sean requeridos. Cualquier inexactitud, omisión deliberada o falsedad en la información suministrada o en los documentos presentados, constituirá justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 4. Selección y mérito. La vinculación se realizará mediante el procedimiento institucional de selección, garantizando igualdad de oportunidades y no discriminación, por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica,

orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad u otra condición protegida constitucionalmente.

ARTÍCULO 5. Comunicación de admisión. Una vez surtido favorablemente el proceso de selección y verificados los requisitos de admisión, la Sección de Talento Humano comunicará al aspirante seleccionado su admisión, indicando el cargo, la dependencia, la fecha de inicio de labores, el salario y las condiciones generales del contrato. El aspirante deberá presentarse en la fecha y hora señaladas con la totalidad de los documentos requeridos para formalizar su vinculación.

CAPÍTULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS LABORALES

ARTÍCULO 6. Definición del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial de contrato laboral de naturaleza formativa, a término fijo y con una duración máxima de tres (3) años, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que LA CORPORACIÓN proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para el cual fue contratado, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y le pague un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario, conforme al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 7. Edad mínima. La edad mínima para celebrar contrato de aprendizaje será de catorce (14) años, conforme a lo establecido en la Ley 789 de 2002, artículos 30 al 39, y demás normas concordantes. Los menores de edad deberán contar con la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 8. Elementos esenciales. El contrato de aprendizaje contendrá como elementos esenciales los siguientes:

1. La finalidad formativa del aprendiz en el ejercicio de la actividad, oficio o profesión.
2. La subordinación limitada del aprendiz a las condiciones propias de la formación y del cumplimiento de las actividades asignadas.
3. La formación personal del aprendiz como beneficio adicional a la remuneración.
4. El apoyo de sostenimiento mensual como contraprestación del servicio formativo.

ARTÍCULO 9. Formalidades del contrato. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contendrá como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de LA CORPORACIÓN, NIT, dirección y nombre del representante legal.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones de la CORPORACIÓN y del aprendiz, y derechos de éste y aquella. (Artículo 30 de la Ley 789 de 2002)
5. Valor del apoyo de sostenimiento. (Numerales 1° y 2° del artículo 81 del C.S.T., modificado por el artículo 21 de la Ley 2466 de 2025)
6. Condiciones de la formación profesional metódica y completa, duración y períodos de estudio y práctica.
7. Firmas de las partes y de la entidad de formación cuando aplique.

ARTÍCULO 10. Cuota de aprendices. LA CORPORACIÓN mantendrá la cuota de aprendices conforme a la regulación vigente. La proporción será de un (1) aprendiz por cada veinte (20) trabajadores y uno (1) adicional por fracción de diez (10) o más. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un (1) aprendiz. Los aprendices universitarios podrán conformar hasta el veinticinco por ciento (25%) de la cuota regulada.

ARTÍCULO 11. Apoyo de sostenimiento mensual. El apoyo de sostenimiento mensual del aprendiz se fijará de la siguiente manera:

- a) En la formación dual: setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) durante el primer año, y cien por ciento (100%) del SMMLV durante el segundo año.
- b) En la formación con etapas lectiva y práctica: cincuenta por ciento (50%) del SMMLV durante la etapa lectiva y cien por ciento (100%) del SMMLV durante la etapa práctica.
- c) Estudiantes universitarios: un (1) SMMLV durante la etapa de práctica.

PARÁGRAFO. El apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser objeto de negociación colectiva ni será considerado como factor salarial para ningún efecto legal.

ARTÍCULO 12. Duración. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de tres (3) años, y podrá versar sobre cualquier oficio, actividad u ocupación reconocida por la educación técnica, tecnológica o universitaria.

ARTÍCULO 13. Reemplazo de aprendices. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, LA CORPORACIÓN deberá reemplazar al aprendiz dentro del término establecido por la ley para mantener la cuota regulada, salvo autorización del SENA para su reducción.

ARTÍCULO 14. Prioridad del SENA. El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA tendrá prioridad en la provisión de aprendices para el cumplimiento de la cuota, siempre que cuente con programas acreditados y disponibilidad de aprendices en la especialidad requerida por LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 15. Seguridad social del aprendiz. La afiliación y cobertura en seguridad social del aprendiz se registrará por las siguientes reglas:

- a) Durante la fase práctica: el aprendiz será afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), al Sistema General de Salud y al Sistema General de Pensiones, bajo el régimen de trabajador dependiente. Tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de dicha afiliación.
- b) Durante la fase lectiva: LA CORPORACIÓN asumirá el pago de los aportes a salud y a la Administradora de Riesgos Laborales. La cobertura en riesgos laborales se determinará conforme al nivel de riesgo de la empresa patrocinadora.

PARÁGRAFO. Se entiende por formación dual aquella modalidad en la cual el aprendiz alterna períodos de formación teórica en la entidad de formación con períodos de práctica en la empresa, de manera simultánea y complementaria, durante la vigencia del contrato.

ARTÍCULO 16. Obligaciones de LA CORPORACIÓN como patrocinadora. Son obligaciones de LA CORPORACIÓN en relación con el contrato de aprendizaje:

- 1. Facilitar al aprendiz los medios necesarios para que reciba formación profesional metódica y completa.

2. Pagar oportunamente el apoyo de sostenimiento mensual pactado.
3. Afiliar al aprendiz al Sistema General de Seguridad Social conforme a las disposiciones legales vigentes.
4. Cubrir las prestaciones sociales a que haya lugar durante la fase práctica.
5. Garantizar la cobertura en riesgos laborales durante todas las fases del contrato.
6. Suministrar la dotación de seguridad necesaria para el desarrollo de las actividades formativas y prácticas.

ARTÍCULO 17. Obligaciones del aprendiz. Son obligaciones del aprendiz vinculado mediante contrato de aprendizaje:

1. Observar las normas, reglamentos e instrucciones que regulan la actividad formativa y la prestación del servicio.
2. Asistir puntualmente a todas las actividades de formación teórica y práctica programadas.
3. Prestar el servicio de manera exclusiva a LA CORPORACIÓN durante la vigencia del contrato, salvo autorización escrita en contrario.
4. Guardar absoluta confidencialidad y reserva sobre la información institucional a la que tenga acceso.
5. Ejecutar personalmente las actividades asignadas conforme al plan de formación.
6. Conservar y restituir en buen estado los materiales, instrumentos, equipos y elementos de trabajo que le sean entregados.
7. No utilizar el nombre de LA CORPORACIÓN ni sus recursos para actividades personales o ajenas a la formación.
8. Mantener buenas relaciones con los compañeros, instructores, jefes y demás personal de LA CORPORACIÓN.
9. Actuar con lealtad y buena fe en el desarrollo de las actividades formativas y prácticas.
10. Comunicar oportunamente cualquier información relevante para el adecuado desarrollo del contrato.
11. Seguir las instrucciones de uso y manejo de equipos, herramientas y materiales asignados.
12. Cumplir con los horarios establecidos para la formación y la práctica.
13. Notificar y justificar oportunamente las ausencias, conforme al procedimiento establecido.
14. Someterse a las políticas, protocolos y procedimientos de LA CORPORACIÓN y de la entidad de formación.
15. Cumplir las normas académicas de la institución de formación y aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje.

ARTÍCULO 18. Jornada del aprendiz. La jornada del aprendiz no podrá exceder la jornada máxima legal semanal. El SENA regulará las condiciones de la jornada formativa. El tiempo dedicado al descanso o almuerzo no se computará dentro de la jornada del aprendiz.

ARTÍCULO 19. Causas de suspensión del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje se suspenderá en los siguientes casos:

1. Por las causales previstas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Durante las vacaciones colectivas de LA CORPORACIÓN, cuando el aprendiz se encuentre en fase práctica.
3. Por licencia de maternidad o paternidad.
4. Por incapacidad superior a cinco (5) días en un período de un (1) mes.

PARÁGRAFO 1. La suspensión del contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y no extingue la relación contractual. Durante el período de suspensión se mantienen vigentes las obligaciones derivadas del contrato que no dependan de la prestación efectiva del servicio.

PARÁGRAFO 2. LA CORPORACIÓN deberá notificar al SENA toda suspensión del contrato de aprendizaje a través del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA).

ARTÍCULO 20. Causas de terminación del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje terminará por las siguientes causas:

1. Muerte del aprendiz.
2. Mutuo consentimiento de las partes.
3. Liquidación o clausura definitiva de LA CORPORACIÓN.
4. Suspensión de actividades por parte de LA CORPORACIÓN por más de ciento veinte (120) días.
5. Sentencia ejecutoriada que impida al aprendiz continuar con la formación.
6. Expiración del plazo pactado.
7. Terminación unilateral con justa causa, conforme a las causales establecidas en el Decreto 0233 de 2026.

ARTÍCULO 21. Reporte de accidentes en fase lectiva. Cuando ocurra un accidente del aprendiz durante la fase lectiva, la institución de formación deberá notificar de manera inmediata a la Administradora de Riesgos Laborales y a LA CORPORACIÓN. LA CORPORACIÓN, en conjunto con la institución de formación, realizará la investigación del accidente y elaborará el reporte formal conforme al artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 22. Proceso disciplinario del aprendiz. El aprendiz vinculado mediante contrato de aprendizaje estará sujeto al procedimiento disciplinario establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y en el presente Reglamento Interno de Trabajo. Se garantizará en todo caso el debido proceso y el derecho de defensa.

ARTÍCULO 23. Vinculación formativa. La vinculación formativa es una relación de carácter tripartito entre la de formación, el practicante y LA CORPORACIÓN, que no constituye relación laboral. La vinculación formativa deberá corresponder al área de formación del practicante y no implica subordinación. Podrá desarrollarse bajo modalidades presenciales, híbridas o virtuales.

Los practicantes extranjeros vinculados bajo esta modalidad deberán ser reportados ante el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC).

ARTÍCULO 24. Obligaciones especiales de la corporación en la vinculación formativa. LA CORPORACIÓN garantizará condiciones adecuadas para el desarrollo de la vinculación formativa, proporcionando al practicante un ambiente seguro, los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades formativas y la orientación de un tutor o supervisor designado.

PARÁGRAFO. LA CORPORACIÓN implementará y mantendrá actualizado el protocolo de prevención y atención del acoso sexual y la violencia sexual en el ámbito laboral, conforme a lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 0223 de 2026, el cual será aplicable a los trabajadores, aprendices y practicantes vinculados bajo cualquier modalidad.

CAPÍTULO IV

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 25. Contrato verbal y escrito. El contrato de trabajo podrá celebrarse verbalmente o por escrito. En ausencia de documento escrito, la relación laboral se regirá por las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo, por la ley laboral vigente y por las condiciones de hecho bajo las cuales se preste el servicio.

ARTÍCULO 26. Facultad de traslado. LA CORPORACIÓN podrá trasladar al trabajador a otros lugares de desarrollo, sin que dicho traslado implique desmejora en su categoría, nivel o salario básico. El ejercicio de esta facultad se realizará de conformidad con los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

ARTÍCULO 27. Tipos de contrato. Los contratos de trabajo que celebre LA CORPORACIÓN podrán adoptar las siguientes modalidades:

- a) Contrato a término indefinido.
- b) Contrato a término fijo.
- c) Contrato de obra o labor determinada.
- d) Contrato ocasional, accidental o transitorio.
- e) Las demás modalidades que establezca la ley.

ARTÍCULO 28. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo deberá constar siempre por escrito. Su duración no podrá ser superior a cuatro (4) años y no podrá ser renovado indefinidamente. Se regirá por las siguientes reglas, conforme al artículo 6 de la Ley 2466 de 2025:

1. **Prórroga pactada:** Cuando el contrato se celebre por un término inferior a un (1) año, podrá prorrogarse sucesivamente de común acuerdo por períodos iguales o superiores al inicialmente pactado. Después de la cuarta prórroga, el término no podrá ser inferior a un (1) año, sin que la duración total acumulada exceda de cuatro (4) años.

2. **Prórroga automática:** Si ninguna de las partes comunica por escrito a la otra su decisión de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días a la fecha de vencimiento del plazo pactado, el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente convenido. A partir de la cuarta prórroga automática, cuando el contrato original sea inferior a un (1) año, se entenderá prorrogado por un período de un (1) año, sin que la duración total acumulada exceda de cuatro (4) años.

ARTÍCULO 29. CONDICIÓN RESOLUTORIA. Todo contrato de trabajo lleva implícita la condición resolutoria por incumplimiento de las obligaciones a cargo de cualquiera de las partes, y da derecho a la parte cumplida a reclamar la indemnización de perjuicios correspondiente, la cual comprenderá el daño emergente y el lucro cesante.

CAPÍTULO V PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 30. Objeto del período de prueba. El período de prueba tiene por objeto que LA CORPORACIÓN evalúe las aptitudes, competencias, habilidades y condiciones del trabajador, y que este a su vez valore las condiciones de trabajo ofrecidas.

ARTÍCULO 31. Formalidad escrita. El período de prueba deberá pactarse expresamente por escrito en el contrato de trabajo. A falta de estipulación escrita, se aplicarán las reglas generales previstas en los artículos 76 y 77 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 32. Duración del período de prueba. La duración del período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- a) En los contratos a término indefinido o de obra o labor: el período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses.
- b) En los contratos a término fijo inferior a un (1) año: el período de prueba no podrá exceder la quinta parte (1/5) del término inicialmente pactado, sin que en ningún caso pueda superar los dos (2) meses.
- c) El período de prueba solo procede en el primer contrato celebrado entre las partes podrá pactarse período de prueba en las prórrogas o renovaciones.
- d) No se pactará período de prueba en el contrato de aprendizaje.

ARTÍCULO 33. Derechos durante el período de prueba. Durante el período de prueba, el trabajador gozará de todos los derechos y prestaciones derivados del contrato de trabajo. Cualquiera de las partes podrá dar por terminado unilateralmente el contrato durante este período sin necesidad de preaviso ni indemnización, siempre que no se configure un ejercicio abusivo del derecho.

ARTÍCULO 34. Inducción durante el período de prueba. Durante el período de prueba, la Sección de Talento Humano y el jefe inmediato (o a quine este delegue) del trabajador realizarán el proceso de inducción institucional y al cargo, garantizando que el trabajador conozca la misión, visión, valores, políticas, procedimientos, funciones y condiciones de trabajo

ARTÍCULO 35. Contratos sucesivos. Cuando entre las mismas partes se celebren contratos de trabajo sucesivos, no procederá un nuevo período de prueba, salvo que el trabajador sea vinculado para desempeñar un cargo sustancialmente diferente al anterior.

PARÁGRAFO 1. Cualquier modificación al período de prueba pactado deberá constar por escrito y ser aceptada expresamente por ambas partes.

PARÁGRAFO 2. Si al vencimiento del período de prueba el trabajador continúa prestando sus servicios, el contrato se entenderá vigente por el término pactado o indefinidamente, según la modalidad contractual.

PARÁGRAFO 3. En los contratos celebrados por período académico, no habrá lugar a nuevo período de prueba en las renovaciones sucesivas del mismo contrato

PARÁGRAFO 4. Cuando el trabajador sea vinculado para un cargo diferente, solo podrá pactarse un nuevo período de prueba si las funciones son sustancialmente distintas a las del cargo anteriormente desempeñado.

ARTÍCULO 36. Dispensa del período de prueba. LA CORPORACIÓN podrá dispensar del período de prueba al trabajador antes de su vencimiento, caso en el cual el contrato de trabajo continuará en plena vigencia por el término pactado.

CAPÍTULO VI TRABAJADORES ACCIDENTALES, TRANSITORIOS O EN MISIÓN

ARTÍCULO 37. Trabajadores accidentales o transitorios. Son trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupan en labores de corta duración, no mayor de un (1) mes, y que sean de índole distinta a las actividades normales de LA CORPORACIÓN. Estos trabajadores tienen derecho al pago de salario y a todas las prestaciones sociales derivadas de la relación laboral, conforme al artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 38. Trabajadores en misión. LA CORPORACIÓN podrá requerir los servicios de trabajadores en misión a través de empresas de servicios temporales debidamente autorizadas. Estos trabajadores tendrán derecho a un salario equivalente al devengado por los trabajadores de LA CORPORACIÓN que desempeñen la misma actividad, aplicando la escala de antigüedad vigente, conforme a lo dispuesto en el Decreto 4369 de 2006 y la Ley 2466 de 2025.

CAPÍTULO VII JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 39. Jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo en LA CORPORACIÓN será de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en la Ley 2466 de 2025, distribuibles en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando el día de descanso obligatorio.

ARTÍCULO 40. Horarios y turnos de trabajo. LA CORPORACIÓN establecerá los horarios de trabajo conforme a las necesidades del servicio. Se dispondrá de una interrupción de una (1) hora para el almuerzo, la cual no se computará dentro de la jornada laboral.

PARÁGRAFO 1. La reducción gradual de la jornada laboral prevista en la Ley 2101 de 2021 se aplicará conforme a los plazos y condiciones allí establecidos hasta alcanzar la jornada máxima vigente.

PARÁGRAFO 2. Previa autorización de las Vicerrectorías correspondientes, podrán establecerse horarios flexibles para determinados trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y las circunstancias particulares debidamente justificadas.

PARÁGRAFO 3. LA CORPORACIÓN podrá asignar turnos y días de trabajo según las necesidades operativas, dentro de los límites de la jornada máxima legal, sin que ello constituya trabajo suplementario o de horas extras.

PARÁGRAFO 4. El horario del almuerzo será coordinado por el jefe inmediato de cada dependencia, garantizando la continuidad del servicio.

PARÁGRAFO 5. La jornada de trabajo se computa desde el momento en que el trabajador inicia efectivamente sus tareas y funciones. El tiempo de desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el lugar de trabajo no se computará como tiempo de servicio.

ARTÍCULO 41. Trabajo por turnos. Cuando las actividades de LA CORPORACIÓN no requieran trabajo continuo, podrán establecerse turnos de trabajo que excedan de ocho (8) horas diarias, siempre que el promedio de horas trabajadas en un período de tres (3) semanas no exceda de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme al artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo. En los turnos sucesivos, la jornada máxima no podrá exceder de cincuenta y seis (56) horas semanales, conforme al artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 42. Descanso compensatorio. El trabajo ocasional en domingos y festivos que no sea habitual dará derecho al trabajador a un descanso compensatorio remunerado o a la retribución en dinero, a elección del trabajador. Cuando el trabajador labore más de tres (3) días de descanso obligatorio en un mismo mes calendario, tendrá derecho tanto al descanso compensatorio como a la retribución en dinero. Las partes podrán convenir de mutuo acuerdo que el descanso dominical se traslade a otro día de la semana.

ARTÍCULO 43. Exclusiones de la regulación de jornada. No estarán sujetos a la regulación sobre jornada máxima de trabajo los trabajadores que desempeñen las siguientes funciones:

- a) Los que ejercen cargos de dirección, confianza o manejo.
- b) Los que ejecutan actividades discontinuas o intermitentes.
- c) Los que prestan servicios que por su naturaleza requieran su permanencia en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 44. Distribución para descanso el sábado. LA CORPORACIÓN podrá ampliar la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo con los trabajadores, con el propósito de permitir el descanso el día sábado, sin que esta ampliación constituya trabajo suplementario o de horas extras, conforme al artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 45. Sistema de control de tiempo. LA CORPORACIÓN implementará sistemas de registro y control de asistencia mediante los cuales los trabajadores deberán marcar su entrada y salida. Estos registros servirán como fundamento para el control de asistencia y para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario autorizado. La omisión injustificada en el registro se entenderá como ausencia del puesto de trabajo, salvo que el trabajador demuestre haber prestado efectivamente el servicio.

ARTÍCULO 46. Jornada flexible. LA CORPORACIÓN podrá implementar las siguientes modalidades de jornada flexible:

1. Turnos sucesivos de máximo seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales, sin que haya lugar al recargo por trabajo nocturno ni dominical o festivo, siempre que se respete el salario mínimo legal o el pactado.
2. Distribución flexible de las cuarenta y dos (42) horas semanales en máximo seis (6) días a la semana, con un mínimo de cuatro (4) horas diarias y un máximo de nueve (9) horas diarias, sin que se genere recargo por trabajo suplementario, conforme al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 47. Jornada de trabajo de menores de edad. La jornada de trabajo de los menores de edad se sujetará a las siguientes limitaciones:

- a) Mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años: la jornada máxima será de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas semanales, y no podrá extenderse más allá de las 6:00 p.m.

- b) Mayores de diecisiete (17) años: la jornada máxima será de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, y no podrá extenderse más allá de las 8:00 p.m.

PARÁGRAFO. Descanso por uso de bicicleta. Los trabajadores que utilicen la bicicleta como medio habitual de transporte para desplazarse al lugar de trabajo tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada período de seis (6) meses de uso continuo, conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO VIII HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 48. Trabajo diurno y nocturno. Se considera trabajo diurno el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., conforme al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 10 de la Ley 2466 de 2025, vigente a partir del 26 de diciembre de 2025.

ARTÍCULO 49. Definición de trabajo suplementario o de horas extras. Se denomina trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria pactada y, en todo caso, el que excede de la jornada máxima legal, conforme al artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

artículo 50. Límites al trabajo suplementario. El trabajo suplementario o de horas extras no podrá exceder de dos (2) horas diarias ni de doce (12) horas semanales. No se requerirá autorización del Ministerio del Trabajo para la realización de trabajo suplementario dentro de estos límites, conforme al artículo 22 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 13 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 51. Recargos y tarifas. El trabajo suplementario y nocturno se remunerará con los siguientes recargos sobre el salario ordinario, cada uno de los cuales es exclusivo y no acumulativo:

- a) Recargo nocturno: treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- b) Hora extra diurna: veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- c) Hora extra nocturna: setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Los anteriores recargos se liquidan conforme al artículo 24 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 52. Pago del trabajo suplementario. El pago del trabajo suplementario se realizará junto con el salario del período en que se causó o, a más tardar, en el período de pago inmediatamente siguiente, conforme al artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 53. Autorización para trabajo suplementario. La realización de trabajo suplementario o de horas extras requiere autorización previa y expresa de LA CORPORACIÓN, impartida por el superior jerárquico competente o por la Sección de Talento Humano. LA CORPORACIÓN llevará un registro obligatorio del trabajo suplementario en el que se especifique: nombre del trabajador, actividad realizada, número de horas extras laboradas, día y horario en que se realizaron.

ARTÍCULO 54. Fuerza mayor. En casos de fuerza mayor, caso fortuito, amenaza u ocurrencia de un hecho que requiera atención inmediata para prevenir una grave perturbación en el servicio

o en las actividades de LA CORPORACIÓN, podrá excederse los límites señalados en el artículo 52 del presente Reglamento, sin necesidad de permiso del Ministerio del Trabajo. En todo caso, LA CORPORACIÓN deberá llevar el registro de las horas extras laboradas bajo esta circunstancia y justificar las razones que dieron lugar a la ampliación de la jornada.

CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIO

ARTÍCULO 55. Días de descanso obligatorio. Serán días de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación colombiana, a saber: Primero (1°) de enero; seis (6) de enero; diecinueve (19) de marzo; primero (1°) de mayo; veintinueve (29) de junio; nueve (9) de julio; veinte (20) de julio; siete (7) de agosto; quince (15) de agosto; doce (12) de octubre; primero (1°) de noviembre; once (11) de noviembre; ocho (8) de diciembre; veinticinco (25) de diciembre; además los días Jueves Santo y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y Señora del Rosario de Chiquinquirá.

Los siguientes descansos se trasladarán al lunes siguiente: seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, nueve (9) de julio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1°) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi, Sagrado Corazón de Jesús y Señora del Rosario de Chiquinquirá.

ARTÍCULO 56. Remuneración del trabajo dominical y festivo. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, aplicado de manera gradual así: ochenta por ciento (80%) a partir del 1° de julio de 2025; noventa por ciento (90%) a partir del 1° de julio de 2026; y cien por ciento (100%) a partir del 1° de julio de 2027, conforme al artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

Cuando el día de descanso legal coincida con otro día de descanso remunerado, el trabajador tendrá derecho a un solo recargo. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores que laboren jornadas de treinta y seis (36) horas semanales. El trabajador podrá convenir con LA CORPORACIÓN un día de descanso compensatorio diferente al domingo.

ARTÍCULO 57. Trabajo dominical ocasional y habitual. El trabajo dominical y festivo es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos (2) días durante el mes calendario. Se considera habitual cuando el trabajador labora tres (3) o más días durante el mes calendario, de conformidad con el Parágrafo 1 del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025.

Cuando el trabajo dominical sea habitual, LA CORPORACIÓN deberá fijar en lugar público, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical, indicando el día y turno de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 58. Pago del descanso dominical. El descanso dominical remunerado se entiende incluido dentro del salario pactado. La duración mínima del descanso será de veinticuatro (24) horas.

ARTÍCULO 59. Salario variable y descanso dominical. Cuando el salario del trabajador no sea fijo sino variable, el descanso dominical se remunerará con el promedio de lo devengado en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 60. Requisitos para el derecho al descanso. Para tener derecho a la remuneración del descanso dominical, el trabajador debe haber laborado todos los días comprometidos de la semana o no haber faltado al trabajo sino por justa causa comprobada o por culpa o disposición del empleador.

ARTÍCULO 61. Suspensión voluntaria del trabajo en días no festivos. Cuando LA CORPORACIÓN suspenda voluntariamente las actividades laborales en días distintos a los de descanso legal obligatorio, estará obligada al pago del salario correspondiente a dichos días. Se exceptúa el caso en que exista acuerdo entre las partes para compensar el tiempo no laborado.

CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 62. Duración de las vacaciones. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, de conformidad con el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 63. Época de vacaciones. LA CORPORACIÓN señalará la época de vacaciones dentro del año subsiguiente a aquel en que se haya causado el derecho y las dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación.

ARTÍCULO 64. Interrupción de las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador tendrá derecho a reanudarlas una vez desaparezca la causa que las interrumpió.

ARTÍCULO 65. Acumulación de vacaciones. El trabajador deberá gozar de un mínimo de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones por cada año de servicios, los cuales no son acumulables. El resto del período vacacional podrá acumularse hasta por dos (2) años. Para los trabajadores técnicos, especializados o de confianza, la acumulación podrá ser hasta de cuatro (4) años.

ARTÍCULO 66. Compensación en dinero. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Al terminar el contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le compensen en dinero las vacaciones proporcionales causadas y no disfrutadas. La compensación se liquidará con base en el último salario devengado; tratándose de salario variable, se tomará el promedio de lo devengado durante el último año de servicios.

ARTÍCULO 67. Remuneración durante vacaciones. Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando al momento de iniciarlas. No se incluyen para este efecto valores por concepto de horas extras ni recargos por trabajo en días de descanso obligatorio. Cuando el salario sea variable, se tomará como base el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha de inicio de las vacaciones.

ARTÍCULO 68. Formas de pago de las vacaciones. Las vacaciones podrán otorgarse en las siguientes modalidades:

- a) Disfrutadas: El empleador pagará las contribuciones al Sistema de Seguridad Social sobre la base del último salario devengado.
- b) Compensadas al momento de la terminación del contrato: Se liquidarán los aportes parafiscales sobre el valor de la liquidación correspondiente.

- c) Remuneradas en dinero: Hasta la mitad del período conforme al artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo, con pago de aportes parafiscales sobre el valor compensado.

ARTÍCULO 69. Registro de vacaciones. LA CORPORACIÓN 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 que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 70. Contratos a término fijo inferior a un año. Los trabajadores vinculados mediante contrato a término fijo inferior a un (1) año tendrán derecho al reconocimiento y pago proporcional de vacaciones por el tiempo laborado, cualquiera que este sea, de conformidad con la Ley 995 de 2005.

ARTÍCULO 71. Vacaciones colectivas. LA CORPORACIÓN podrá establecer períodos de vacaciones colectivas para todos o parte de sus trabajadores. En tal caso, podrá conceder vacaciones anticipadas aun cuando el derecho no se haya causado completamente.

ARTÍCULO 72. Vacaciones de trabajadores menores de edad. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años deberán disfrutar la totalidad de sus vacaciones dentro del año siguiente a aquel en que se causen, sin que sea posible la acumulación.

PARÁGRAFO. Las vacaciones de los trabajadores menores podrán hacerse coincidir con los períodos académicos de las instituciones educativas. La reincorporación se efectuará el día hábil siguiente a la finalización del período de vacaciones.

CAPÍTULO XI PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 73. Permisos generales. LA CORPORACIÓN concederá a sus trabajadores los permisos necesarios en los siguientes casos:

1. Para ejercer el derecho al sufragio.
2. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
3. En caso de calamidad doméstica grave debidamente comprobada.
4. Para asistir a citas médicas en los servicios de la EPS o del médico especialista, previa presentación del certificado correspondiente.
5. Asistencia a citas médicas de hijos menores de edad.
6. Para atender obligaciones escolares como acudiente o representante legal.
7. Para asistir a citaciones judiciales o administrativas.
8. Para asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que no quede desatendido el servicio.

Los permisos podrán ser remunerados o no remunerados según la legislación aplicable y la política interna. El trabajador debe solicitar el permiso con la debida anticipación, emplear un tiempo razonable en la diligencia y no dejar desatendido el servicio a su cargo.

ARTÍCULO 74. Procedimiento para permisos. Los permisos se solicitarán con sujeción al siguiente procedimiento:

- a) Permisos hasta por medio día: serán autorizados por el jefe inmediato del trabajador.

- b) Permisos hasta por un (1) día: serán autorizados por la Coordinación de Talento Humano.
- c) Permisos por más de un (1) día: serán autorizados por las Vicerrectorías o la Rectoría, según corresponda.

Las solicitudes serán evaluadas teniendo en cuenta la naturaleza del permiso, las circunstancias que lo motivan y la necesidad del servicio.

La solicitud de permisos no implica su aprobación. En todos los casos se requerirá autorización expresa por parte de la instancia competente.

En caso de urgencia que impida la solicitud previa, el trabajador deberá informar a la mayor brevedad posible. La ausencia no autorizada se considerará injustificada y dará lugar a las acciones disciplinarias correspondientes.

ARTÍCULO 75. Licencia por calamidad doméstica. Se concederá licencia remunerada por calamidad doméstica hasta por tres (3) días, de conformidad con el artículo 57 numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. Se entiende por calamidad doméstica los siguientes eventos:

1. Inundación o incendio en la vivienda del trabajador.
2. Destrucción total o parcial de la vivienda.
3. Muerte de un familiar no contemplado en la Ley 1280 de 2009.
4. Accidente grave o enfermedad grave del cónyuge, compañero(a) permanente o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
5. Hurto de vehículo del trabajador.
6. Hurto comprobado en la vivienda del trabajador.
7. Daños graves en la vivienda por terremoto u otros eventos naturales.

El trabajador deberá demostrar la ocurrencia del hecho invocado. La concesión del permiso se evaluará bajo criterios de razonabilidad.

ARTÍCULO 76. Licencia por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, el trabajador tendrá derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles, cualquiera que sea la modalidad de su contrato o vinculación laboral, de conformidad con la Ley 1280 de 2009.

El trabajador deberá demostrar el hecho que da origen a la licencia dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia, mediante documento expedido por autoridad competente. Esta licencia no se incluye dentro de la calamidad doméstica regulada en el artículo anterior.

ARTÍCULO 77. Licencia de maternidad. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia, de conformidad con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017 y demás normativa vigente.

La licencia de maternidad iniciará una (1) o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la trabajadora. Si por razón médica la trabajadora no puede disfrutar de la licencia preparto, las semanas se concederán en su totalidad en el periodo postparto.

PARÁGRAFO. En caso de parto prematuro, a la licencia se le adicionará la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término. En caso de parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas adicionales.

ARTÍCULO 78. Licencia de paternidad. El cónyuge o compañero permanente tendrá derecho a licencia remunerada de paternidad, de conformidad con la Ley 2114 de 2021. Como soporte deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento antes de los treinta (30) días siguientes al nacimiento ante la EPS. La licencia será proporcional a las semanas cotizadas durante el período de gestación.

PARÁGRAFO. La licencia de paternidad se extenderá en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural respecto a la vigente al momento de entrada en vigor de la norma, hasta un máximo de cinco (5) semanas.

ARTÍCULO 79. Licencia parental compartida. Las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre podrán ser distribuidas entre ambos padres. La madre deberá gozar de un mínimo de doce (12) semanas intransferibles. La licencia no podrá fragmentarse, intercalarse ni disfrutarse de forma simultánea por ambos padres, salvo en caso de enfermedad postparto debidamente certificada. La remuneración se pagará con base en el salario del beneficiario que disfrute de la licencia.

Son requisitos para acceder a la licencia parental compartida:

1. Presentar el Registro Civil de Nacimiento del menor dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.
2. Acuerdo escrito entre ambos padres dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.
3. Autorización del médico tratante.

Quedan excluidos del derecho a la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por delitos sexuales, quienes en los últimos dos (2) años hayan sido condenados por violencia intrafamiliar o delitos contra la obligación alimentaria, o quienes tengan medida de protección vigente conforme a la Ley 1257 de 2008.

ARTÍCULO 80. Licencia parental flexible de tiempo parcial. Los padres podrán intercambiar un período determinado de la licencia por un período de trabajo de medio tiempo equivalente al doble de la duración de la licencia sustituida. El padre deberá ejercer esta opción antes de la segunda semana de la licencia de paternidad; la madre, a partir de la semana trece (13) de la licencia de maternidad. Los períodos de trabajo parcial deben ser continuos.

La remuneración se pagará con base en el salario del progenitor que disfrute de la licencia flexible. Esta modalidad puede combinarse con la licencia parental compartida.

Son requisitos:

1. Presentar el Registro Civil de Nacimiento del menor dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.
2. Acuerdo mutuo entre los padres acompañado de certificado médico.
3. Solicitud al empleador dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento.
4. El empleador deberá responder dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la solicitud.

ARTÍCULO 81. Trámite de incapacidades y licencias ante la EPS. LA CORPORACIÓN gestionará directamente ante la EPS el trámite de las incapacidades y licencias de conformidad con el artículo 121 del Decreto 19 de 2012. El trabajador deberá informar oportunamente y entregar la documentación requerida dentro de los tres (03) días siguientes a la expedición de la incapacidad o licencia.

ARTÍCULO 82. Licencia por sufragio y cargos oficiales. El trabajador que ejerza el derecho al sufragio tendrá derecho a medio día de descanso compensatorio remunerado dentro del mes siguiente a la fecha de la votación. El trabajador designado como jurado de votación tendrá derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) hábiles días siguientes a la votación. De igual forma, se concederá licencia para el desempeño de cargos oficiales de carácter transitorio.

ARTÍCULO 83. Licencias no remuneradas. Se consideran causales de suspensión del contrato de trabajo que dan lugar a licencia no remunerada:

1. La detención preventiva del trabajador.
2. La prestación del servicio militar obligatorio.
3. La suspensión de actividades por parte de LA CORPORACIÓN hasta por ciento veinte (120) días.
4. 5. La fuerza mayor o caso fortuito que impida temporalmente la ejecución del contrato.
5. La solicitud expresa del trabajador debidamente autorizada por LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 84. Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades de cuidado. LA CORPORACIÓN podrá acordar con los trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado de personas de la tercera edad, hijos menores de edad, personas en situación de discapacidad o personas con enfermedades catastróficas, crónicas o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, una distribución flexible de la jornada laboral o la modalidad de teletrabajo.

El trabajador propondrá la distribución de su jornada que mejor se adapte a sus necesidades de cuidado. LA CORPORACIÓN deberá responder la solicitud dentro de un plazo máximo de quince (15) días hábiles, ya sea aceptando, negando con justificación o proponiendo una alternativa.

ARTÍCULO 85. Flexibilidad para cuidadores de personas con discapacidad. Los trabajadores que tengan bajo su cuidado personas con discapacidad dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o civil, o primer grado de afinidad, tendrán derecho a solicitar horarios flexibles o modalidad de trabajo remoto, previo acuerdo con LA CORPORACIÓN y presentación de la certificación correspondiente.

ARTÍCULO 86. Entornos laborales flexibles - animales de compañía. LA CORPORACIÓN podrá permitir el ingreso de perros y gatos a las instalaciones cuando lo considere pertinente. En todo caso, deberá permitir el ingreso de animales de asistencia, de apoyo emocional o terapéuticos, previa presentación de certificación expedida por profesional en psicología o psiquiatría. Esto se articulará a la normativa vigente respecto de razas catalogadas como peligrosas, así como las áreas restringidas para su acceso.

ARTÍCULO 87. Citas médicas urgentes, especializadas y por endometriosis. El trabajador tendrá derecho a permisos para asistir a citas médicas urgentes, especializadas y las relacionadas con la atención de endometriosis conforme a la Ley 2338 de 2023. El trabajador

deberá presentar certificado médico con indicación de la hora de ingreso y salida. En caso de cita médica urgente, el trabajador informará el mismo día o al día hábil siguiente y presentará el certificado médico correspondiente. La presentación de información falsa constituirá falta grave.

ARTÍCULO 88. Citaciones judiciales y administrativas. El trabajador que deba asistir a citaciones judiciales o administrativas deberá informar a LA CORPORACIÓN con al menos tres (3) días hábiles de anticipación y presentar copia de la citación oficial. Estos permisos no son acumulables. La presentación de documentación falsa constituirá falta grave.

ARTÍCULO 89. Reincorporación al trabajo. El trabajador deberá reincorporarse a sus labores inmediatamente finalice el permiso concedido. La demora injustificada en el retorno constituirá falta grave.

ARTÍCULO 90. Uso del tiempo de permiso. Los trabajadores solo podrán utilizar el tiempo estrictamente necesario para la diligencia que motivó el permiso concedido.

ARTÍCULO 91. Regulación interna de licencias y permisos. Los procedimientos para el trámite de licencias y permisos podrán ser regulados mediante lineamientos internos expedidos por LA CORPORACIÓN.

CAPÍTULO XII SALARIO Y CONDICIONES DE PAGO

ARTÍCULO 92. Libertad de estipulación. El salario podrá ser pactado por unidad de tiempo, por obra o labor, por tarea o a destajo, respetando siempre el salario mínimo legal y el principio de igualdad. El salario se determinará teniendo en cuenta la naturaleza del cargo, la cantidad y calidad del trabajo, y las aptitudes del trabajador. Podrá incluirse el pago en especie cuando así lo acuerden las partes.

ARTÍCULO 93. Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por períodos mayores, de conformidad con el artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 94. Salario integral. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, las partes podrán convenir un salario integral que además del salario ordinario incluya un factor prestacional equivalente al treinta por ciento (30%) de dicha remuneración. Este salario incluirá el pago de todas las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como los de trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, con excepción de las vacaciones. La base para el cálculo de los aportes parafiscales será el setenta por ciento (70%) del salario integral.

ARTÍCULO 95. Salario en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que LA CORPORACIÓN suministre al trabajador o a su familia. El salario en especie debe ser valorado expresamente en el contrato. En ningún caso puede superar el cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario; cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor del salario en especie no podrá superar el treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 96. Pagos no constitutivos de salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario, tales como: bonificaciones, primas extralegales, auxilios, viáticos accidentales, herramientas de trabajo, alimentación y vestuario cuando se haya pactado expresamente su carácter no salarial. Todo acuerdo sobre exclusión salarial deberá constar por escrito.

ARTÍCULO 97. Forma y periodicidad de pago. El pago del salario se efectuará en forma mensual mediante consignación en la cuenta bancaria designada por el trabajador. Con cada pago se LA corporación realizará al trabajador un comprobante de nómina. El pago de las horas extras y los recargos se efectuará conjuntamente con el salario del período en que se causaron o a más tardar en el período siguiente.

ARTÍCULO 98. Deducciones autorizadas por la ley. LA CORPORACIÓN solo podrá efectuar deducciones del salario del trabajador cuando medie autorización escrita del trabajador para cada caso o cuando exista mandamiento legal o judicial. Se entienden autorizadas las deducciones por concepto de: aportes al fondo de empleados, libranzas, cafetería, préstamos de vivienda, seguro médico complementario y demás conceptos permitidos por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Las deducciones a favor de cooperativas podrán ser hasta del cincuenta por ciento (50%) del salario. LA CORPORACIÓN será responsable de efectuar oportunamente las deducciones autorizadas y de transferirlas a sus destinatarios.

PARÁGRAFO. En ningún caso se podrán efectuar deducciones sin autorización escrita del trabajador o sin mandamiento legal que las respalde.

ARTÍCULO 99. Reclamaciones sobre el pago. Las reclamaciones relativas al pago del salario deberán formularse por escrito ante la Coordinación de Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recepción del pago.

ARTÍCULO 100. Salario mínimo y proporcionalidad. En ningún caso el salario del trabajador podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Cuando la jornada sea inferior a la máxima legal, el salario se pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 101. Salario a falta de estipulación. Cuando no se hubiere pactado expresamente el salario, el trabajador tendrá derecho al salario ordinario que se pague en LA CORPORACIÓN por la misma labor, o en su defecto al que se fije teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, las aptitudes del trabajador y las condiciones del mercado laboral.

CAPÍTULO XIII TELETRABAJO

ARTÍCULO 102. Objeto. Sin perjuicio de que la modalidad principal de prestación del servicio en LA CORPORACIÓN es presencial, el presente capítulo regula las condiciones del teletrabajo en LA CORPORACIÓN de conformidad con la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1227 de 2022 y la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 103. Definiciones. Teletrabajo: Forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como

soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. **Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales a través de las TIC desde un lugar diferente a las instalaciones de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 104. Modalidades del teletrabajo. LA CORPORACIÓN podrá implementar las siguientes modalidades de teletrabajo:

1. **Autónomo:** El trabajador desarrolla sus funciones desde cualquier lugar elegido por él.
2. **Suplementario:** El trabajador alterna la prestación del servicio entre las instalaciones de LA CORPORACIÓN y un lugar externo, laborando al menos dos (2) días a la semana en la sede del empleador.
3. **Móvil:** El trabajador utiliza dispositivos móviles para ejecutar sus funciones sin un lugar de trabajo fijo.
4. **Híbrido:** El trabajador ejecuta sus funciones combinando la presencialidad en las instalaciones de LA CORPORACIÓN con mínimo dos (2) o tres (3) días de trabajo desde su domicilio.
5. **Transnacional:** El trabajador ejecuta sus funciones desde otro país. El trabajador será responsable del cumplimiento de las normas migratorias y LA CORPORACIÓN garantizará la cobertura en salud conforme a la legislación colombiana.
6. **Temporal o emergente:** Modalidad habilitada en situaciones de emergencia que impidan la presencialidad.

ARTÍCULO 105. Requisitos del contrato o acuerdo de teletrabajo. El contrato o acuerdo de teletrabajo deberá contener, además de las condiciones establecidas en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes cláusulas:

1. Condiciones del servicio, medios tecnológicos y de ambiente requeridos.
2. Modalidad de teletrabajo y distribución de la jornada semanal.
3. Responsabilidades de custodia de equipos y procedimiento de devolución.
4. Medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
5. Requisitos mínimos ergonómicos y tecnológicos del puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 1. Quien ingrese por primera vez a LA CORPORACIÓN bajo la modalidad de teletrabajo no podrá exigir posteriormente la modalidad presencial. Cuando un trabajador con contrato vigente transite a teletrabajo, se suscribirá un otrosí al contrato existente.

PARÁGRAFO 2. Las partes tendrán derecho a la reversibilidad del teletrabajo en cualquier momento, sujeto a la disponibilidad de espacio físico en las instalaciones de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 106. Igualdad de trato. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores presenciales, incluyendo: no discriminación, seguridad social, remuneración justa, protección a la maternidad y derecho a reintegrarse al mismo cargo. Los teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrán derecho al auxilio de conectividad, imputable al auxilio de transporte, el cual no constituye salario pero sí base para la liquidación de prestaciones sociales.

ARTÍCULO 107. Objetivos del programa de teletrabajo. El programa de teletrabajo de LA CORPORACIÓN tiene como objetivos: conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral;

privilegiar los resultados sobre la presencia; incrementar el compromiso y sentido de pertenencia de los trabajadores; y mejorar los procesos organizacionales.

ARTÍCULO 108. Derechos del teletrabajador. El teletrabajador gozará de todos los derechos reconocidos por la legislación laboral colombiana, sin que la modalidad de teletrabajo pueda implicar disminución alguna en sus condiciones laborales.

ARTÍCULO 109. Necesidades técnicas. Para el desempeño del teletrabajo se requiere como mínimo: computador, conexión a Internet de banda ancha, correo electrónico institucional y demás condiciones técnicas que se definan para cada cargo.

PARÁGRAFO. Las partes podrán acordar el reconocimiento de un auxilio mensual destinado a cubrir los costos de Internet, telefonía y energía eléctrica, o el teletrabajador podrá asumir dichos costos cuando así se convenga.

ARTÍCULO 110. Compromisos sobre equipos. LA CORPORACIÓN suministrará los equipos de hardware y software necesarios con los correspondientes controles de acceso. El teletrabajador se compromete a no compartir contraseñas ni credenciales de acceso, a conservar los equipos en buen estado y a devolverlos al finalizar la relación laboral o cuando le sean requeridos.

ARTÍCULO 111. Obligaciones especiales. Son obligaciones especiales en materia de teletrabajo:

1. La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) promoverá la adecuación de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a las condiciones del teletrabajo.
2. No se reconocerá auxilio de transporte a los teletrabajadores.
3. El trabajo suplementario tendrá el mismo tratamiento que el de los trabajadores presenciales cuando sea verificable.
4. LA CORPORACIÓN efectuará el registro del teletrabajo ante el Ministerio del Trabajo mediante el formato digital establecido en el Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1227 de 2022.

ARTÍCULO 112. Auxilio de conectividad. Las herramientas de trabajo proporcionadas por LA CORPORACIÓN para el desarrollo del teletrabajo no constituyen salario. LA CORPORACIÓN se reserva el derecho de modificar los elementos tecnológicos suministrados conforme a sus necesidades operativas.

ARTÍCULO 113. Vigilancia de funciones. LA CORPORACIÓN podrá verificar el cumplimiento de las funciones del teletrabajador a través de métodos electrónicos de procesamiento de información, garantizando el acceso permanente a la información y resultados del trabajo.

ARTÍCULO 114. Visitas al domicilio del teletrabajador. El teletrabajador autoriza las visitas que en coordinación con la ARL se realicen a su lugar de trabajo con el fin de verificar las condiciones de seguridad y salud del puesto de teletrabajo.

PARÁGRAFO. El requisito de visita al domicilio no podrá constituir una barrera para la implementación del teletrabajo, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, adicionado por el Decreto 1227 de 2022.

ARTÍCULO 115. Seguridad y salud en el trabajo del teletrabajador. El teletrabajador deberá cumplir con las medidas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) definidas por LA CORPORACIÓN y la ARL para la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 116. Confidencialidad. El teletrabajador guardará la máxima reserva sobre toda la información a la que tenga acceso con ocasión de sus funciones, comprometiéndose a no divulgar, publicar ni compartir con terceros información institucional sin la autorización expresa y escrita de LA CORPORACIÓN.

CAPÍTULO XIV TRABAJO REMOTO

ARTÍCULO 117. Definición. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, de carácter voluntario, que se realiza en su totalidad mediante la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones, reconociéndose los derechos laborales propios de la relación de trabajo.

PARÁGRAFO. En esta modalidad no existe interacción física entre el trabajador y LA CORPORACIÓN durante la ejecución del contrato. El trabajo remoto no es equiparable al teletrabajo ni al trabajo en casa.

ARTÍCULO 118. Lugar de prestación del servicio. El trabajo remoto no requiere un lugar físico determinado para su ejecución. El trabajador elegirá el lugar desde el cual prestará sus servicios con acuerdo de LA CORPORACIÓN y aprobación de la ARL en cuanto al cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 119. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo remoto será la convenida entre las partes, sin exceder la jornada máxima legal y sin que se disminuyan los derechos del trabajador.

ARTÍCULO 120. Ejecución del contrato por medios tecnológicos. Todas las etapas del contrato de trabajo remoto se desarrollarán a través de medios tecnológicos, incluyendo la formación, ejecución y terminación del vínculo contractual. En todo caso, para la terminación del contrato se respetarán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 121. Herramientas y costos. LA CORPORACIÓN proporcionará al trabajador remoto las herramientas tecnológicas, los equipos, las conexiones, los programas, el valor de la energía, el servicio de Internet y telefonía necesarios para el desempeño de sus funciones. Asimismo, asumirá los costos de desplazamiento ordenados por la empresa.

ARTÍCULO 122. Plataformas tecnológicas. LA CORPORACIÓN implementará las plataformas, software o aplicaciones necesarias para garantizar las comunicaciones y la prestación de servicios entre las partes, incluyendo las actividades de capacitación, participación en comités, acceso a beneficios y los trámites de terminación del contrato.

ARTÍCULO 123. Auxilio de transporte. El auxilio de transporte no será aplicable a los trabajadores en modalidad de trabajo remoto. Si LA CORPORACIÓN requiere la presencia física del trabajador y este cumple los requisitos legales para acceder al auxilio de transporte, se le reconocerá el costo de desplazamiento cuando sea procedente.

ARTÍCULO 124. Jornada flexible. La distribución de la jornada del trabajador remoto se ajustará a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo o la norma más favorable. El trabajador prestará sus servicios según las necesidades del cargo sin que ello implique

reducción salarial. La jornada podrá distribuirse semanalmente sin sujeción a un horario diario estricto.

CAPÍTULO XV TRABAJO EN CASA

ARTÍCULO 125. Cobertura. LA CORPORACIÓN podrá habilitar temporalmente el trabajo en casa para aquellos trabajadores cuyas funciones sean compatibles con esta modalidad, sin que ello implique modificación de la naturaleza ni de las condiciones del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 126. Definición. El trabajo en casa es la habilitación temporal al trabajador para desempeñar sus funciones fuera del lugar habitual de trabajo, sin que se disminuyan las condiciones laborales, cuando circunstancias extraordinarias impidan la prestación del servicio en el lugar acostumbrado, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

PARÁGRAFO 1. El trabajo en casa se regirá por los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y las prerrogativas laborales y sociales.

PARÁGRAFO 2. La habilitación del trabajo en casa será autorizada por el Rector(a) o por el trabajador en quien este delegue, previa verificación de las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que justifiquen su otorgamiento, con sujeción a los parámetros de la Ley 2088 de 2021.

ARTÍCULO 127. Duración. El trabajo en casa podrá habilitarse hasta por un término de tres (3) meses, prorrogable por una sola vez por un período igual. Si las circunstancias que dieron origen a la habilitación persisten, la autorización se extenderá hasta que estas desaparezcan. LA CORPORACIÓN conservará la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación cuando las circunstancias que la motivaron desaparezcan.

ARTÍCULO 128. Herramientas de trabajo. El trabajador podrá utilizar sus propios equipos cuando así lo acuerde con LA CORPORACIÓN. En caso de no existir acuerdo al respecto, LA CORPORACIÓN proveerá los elementos necesarios para el desarrollo de las funciones.

PARÁGRAFO. Se establecerán criterios para el acceso, cuidado, custodia y reserva de la información, de conformidad con la normativa vigente.

CAPÍTULO XVI SERVICIO MÉDICO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 130. Obligación general del empleador. Es obligación de LA CORPORACIÓN velar por la salud, la seguridad y la higiene de los trabajadores, garantizando los recursos necesarios para el diseño, implementación, verificación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los trabajadores deberán observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones que les sean impartidas en esta materia.

PARÁGRAFO. LA CORPORACIÓN conformará y garantizará el funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en los términos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 131. Servicios médicos. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán a través de la Entidad Promotora de Salud (EPS) y la Administradora de Riesgos

Laborales (ARL) a las cuales se encuentren afiliados. En caso de que el trabajador no se encuentre afiliado al Sistema de Seguridad Social por causa imputable al empleador, los costos de la atención médica estarán a cargo de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 132. Aviso de enfermedad. El trabajador deberá dar aviso de su enfermedad a LA CORPORACIÓN el mismo día en que se presente. Si no da el aviso oportunamente ni se somete al examen médico respectivo, su inasistencia se considerará injustificada, salvo que demuestre la imposibilidad absoluta de haberlo hecho.

ARTÍCULO 133. Sometimiento a prescripciones médicas. Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamientos médicos ordenados, así como a los exámenes y controles de salud que determine LA CORPORACIÓN. La renuencia del trabajador a cumplir estas prescripciones sin justa causa dará lugar a la pérdida del derecho a la prestación económica por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa renuencia.

ARTÍCULO 134. Medidas de higiene y seguridad. Los trabajadores deberán cumplir estrictamente las medidas preventivas de higiene y seguridad prescritas por las autoridades del correspondientes, así como las establecidas por LA CORPORACIÓN para la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo, especialmente las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 135. Definición de accidente de trabajo. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es igualmente accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, incluso fuera del lugar y las horas de trabajo.

Procedimiento en caso de accidente de trabajo: En caso de accidente de trabajo, se deberá informar al jefe inmediato o quien haga sus veces y al área de Seguridad y salud en el Trabajo. LA CORPORACIÓN realizará el reporte correspondiente a la Administradora de Riesgos Laborales dentro de los términos establecidos en la Ley, y en los formatos que corresponda.

ARTÍCULO 136. Accidente no mortal. El trabajador que sufra un accidente de trabajo no mortal deberá reportarlo inmediatamente a su empleador, de conformidad con el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 137. Pago de incapacidades. Las incapacidades de origen común serán reconocidas y pagadas por la EPS; las de origen laboral, serán reconocidas y pagadas por la ARL.

PARÁGRAFO. El trabajador deberá informar a su jefe inmediato y a la Sección de Talento Humano nómina, y entregar o remitir el certificado de incapacidad dentro de los tres (3) días calendario siguientes a su expedición cuando ello sea posible. Ningún trabajador con incapacidad activa podrá desarrollar actividades laborales normalmente.

ARTÍCULO 138. Responsabilidad del empleador. LA CORPORACIÓN no responderá por los accidentes de trabajo que sean causados deliberadamente o por culpa grave del trabajador. No obstante, está obligada a prestar los primeros auxilios en todo caso. Tampoco responderá por el agravamiento de las lesiones cuando este se derive de la demora del trabajador en dar aviso de la ocurrencia del accidente.

ARTÍCULO 139. Registro de accidentes. LA CORPORACIÓN llevará un registro de los accidentes de trabajo en el sistema destinado para tal efecto, en el que se consignarán: la fecha

y hora del accidente, el lugar donde ocurrió, las circunstancias del hecho, los testigos y las declaraciones que estos hicieren. Lo anterior de conformidad con la Resolución 1401 de 2007.

ARTÍCULO 140. Normativa aplicable. Tanto LA CORPORACIÓN como los trabajadores se someterán a las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución 1016 de 1989, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 141. Obligaciones del empleador en SST. Son obligaciones de LA CORPORACIÓN en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Asignar y comunicar responsabilidades específicas en materia de SST a todos los niveles de la organización.
3. Rendir cuentas al interior de LA CORPORACIÓN de manera anual sobre el desarrollo del SG-SST.
4. Asignar los recursos financieros, técnicos y de personal necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora del SG-SST.
5. Cumplir con la normativa nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo y los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales conforme al artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
6. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
7. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST.
8. Prevenir los riesgos laborales.
9. Garantizar la participación de los trabajadores y de sus representantes ante el COPASST en la gestión del SG-SST.
10. Informar a los trabajadores sobre el desarrollo de todas las etapas del SG-SST.
11. Capacitar a los trabajadores en los aspectos de SST y en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
12. Incluir los aspectos de SST en todos los sistemas de gestión de LA CORPORACIÓN.
13. Cumplir con las instrucciones y requerimientos de las entidades del Sistema de Seguridad Social para la rehabilitación y reincorporación de los trabajadores.

ARTÍCULO 142. Obligaciones de los trabajadores en SST. Son obligaciones de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Asistir a los programas de educación y prevención organizados por LA CORPORACIÓN.
2. Participar en las actividades de desarrollo del plan anual de SST.
3. Aplicar los conceptos técnicos básicos emitidos por la ARL para el diseño del SG-SST.
4. Cumplir con las normas del Programa de SST y el plan anual del sistema.
5. Participar en la conformación y capacitación de las brigadas de emergencia, primeros auxilios y calidad.
6. Participar en la integración y capacitación del COPASST.
7. Aplicar y promover estilos de trabajo y vida saludables.

8. Suministrar información veraz sobre su estado de salud.
9. Informar oportunamente los peligros y riesgos.
10. Usar adecuadamente los elementos de protección personal.

ARTÍCULO 143. Incumplimiento grave de normas de SST. El incumplimiento grave por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos que se hubieren comunicado escrito constituirá justa causa para la terminación del contrato de trabajo, previa autorización del Ministerio del Trabajo y respetando el derecho de defensa del trabajador.

ARTÍCULO 144. Protección de mujeres embarazadas y menores. No se permitirá que mujeres en estado de embarazo ni menores de dieciocho (18) años realicen trabajos peligrosos, insalubres o que requieran esfuerzos superiores a sus capacidades.

ARTÍCULO 145. Afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Es obligación de LA CORPORACIÓN afiliar a todos sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social en Salud, garantizando la libre elección de EPS sin que la afiliación colectiva pueda ejercer coacción sobre el trabajador. LA CORPORACIÓN pagará oportunamente la cotización que le corresponde, descontará del salario del trabajador la parte a su cargo y la transferirá en los plazos legales. Asimismo, informará las novedades de ingreso y retiro y garantizará un ambiente de trabajo saludable.

ARTÍCULO 146. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales. LA CORPORACIÓN afiliará a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a todos los trabajadores dependientes, nacionales o extranjeros, de conformidad con la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012, y la demás normativa que regule y reglamente la materia.

ARTÍCULO 147. Cobertura del Sistema de Riesgos Laborales. Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales serán atendidos y cubiertos por el Sistema de Riesgos Laborales, de conformidad con el artículo 8 del Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 148. Responsabilidades del empleador frente al Sistema de Riesgos Laborales. Son responsabilidades de LA CORPORACIÓN:

1. Pagar oportunamente las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Trasladar el monto de las cotizaciones a la ARL correspondiente.
3. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores.
4. Ejecutar y controlar el cumplimiento del SG-SST.
5. Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
6. Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.

ARTÍCULO 149. Revisión anual del SG-SST. LA CORPORACIÓN efectuará una revisión anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con enfoque proactivo y preventivo, no limitándose exclusivamente a la gestión reactiva de accidentes e incidentes de trabajo.

ARTÍCULO 150. Acciones preventivas y correctivas. LA CORPORACIÓN identificará las causas raíz de las no conformidades que se presenten en el SG-SST y adoptará las medidas preventivas y correctivas necesarias. Las acciones implementadas serán planificadas, ejecutadas, verificadas y documentadas.

ARTÍCULO 151. Mejora continua. LA CORPORACIÓN garantizará la mejora continua del SG-SST teniendo en cuenta: el cumplimiento de los objetivos del sistema, los resultados de la intervención en los riesgos y peligros identificados, los resultados de las auditorías, las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el COPASST, los resultados de los programas de promoción y prevención, la supervisión de la Dirección y los cambios legislativos en la materia.

PARÁGRAFO. El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá realizar el curso virtual de cincuenta (50) horas en SST.

CAPÍTULO XVII

PREVENCIÓN AL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

ARTÍCULO 152. Ambiente de trabajo sano y seguro. LA CORPORACIÓN se obliga a mantener, promover y fomentar un ambiente de trabajo sano y seguro, el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones.

ARTÍCULO 153. Deber de los trabajadores. Es deber de los trabajadores tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización y promoción de políticas que prevengan el consumo de alcohol, tabaco, y sustancias psicoactivas.

ARTÍCULO 154. Prohibiciones. Queda expresamente prohibido a los trabajadores:

1. Presentarse bajo el efecto de sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes.
2. El consumo de tabaco, vapeadores con nicotina, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes durante las actividades laborales dentro de las instalaciones de LA CORPORACIÓN o fuera en representación de esta.
3. La posesión ilegal, fabricación o comercialización de tabaco o sus derivados, sustancias psicoactivas, alucinógenas, bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de LA CORPORACIÓN o fuera en representación de esta.
4. La incitación al consumo de tabaco, vapeadores con nicotina, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas durante las actividades laborales.
5. Fumar a través de dispositivos electrónicos o vapeadores con nicotina.

ARTÍCULO 155. Falta grave. La violación de las disposiciones contenidas en el presente capítulo o de las políticas institucionales en materia de prevención de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas constituye falta grave y dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes o a la terminación justificada del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 156. Inspecciones y pruebas. LA CORPORACIÓN está facultada para realizar inspecciones periódicas aleatorias y pruebas de laboratorio a los trabajadores, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro, conforme a la normatividad vigente.

CAPÍTULO XVIII

PRESCRIPCIONES DE ORDEN (OBLIGACIONES ESPECIALES)

ARTÍCULO 157. Obligaciones especiales de LA CORPORACIÓN. Son obligaciones especiales de LA CORPORACIÓN:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos, equipos y materiales adecuados y necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, LA CORPORACIÓN mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias, derechos fundamentales y libertad de los trabajadores.
6. Conceder al trabajador las licencias y permisos necesarios de conformidad con lo establecido en la ley, el presente reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, LA CORPORACIÓN le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. Esto comprende a los familiares del trabajador que con él convivan.
9. Llevar registros de horas extras conforme a la ley, así como los demás registros exigidos por la normativa vigente.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por la Ley.
11. Conservar el empleo a las trabajadoras que se encuentren disfrutando de los descansos remunerados de que trata el numeral anterior, de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto, de licencia de maternidad o de incapacidad por enfermedad no profesional.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir el presente reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo mensual legal vigente, de conformidad con el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
15. Informar a los empleados sobre los aportes pagados a las entidades de protección social o garantizar que estos puedan consultarlos.
16. Cuando LA CORPORACIÓN termine unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa comprobada: informar por escrito al trabajador, simultáneamente con el preaviso, el estado de pago correspondiente a las cotizaciones y aportes a la seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres (3) meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. (Artículo 29, Parágrafo 1, Ley 789 de 2002).

17. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
18. Entregar al trabajador copia del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo.
19. Mantener y conservar el expediente laboral de cada trabajador, con la documentación relacionada con su vinculación, ejecución y terminación del contrato de trabajo. Garantizar la custodia, actualización y confidencialidad de la información, de conformidad con la normativa laboral y de protección de datos personales vigente.
20. Garantizar la protección especial a la maternidad, paternidad y lactancia conforme a la normatividad vigente.
21. Garantizar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores, en los términos de la ley y conforme a la Política de Desconexión Laboral de LA CORPORACIÓN.
22. Promover ambientes laborales libres de acoso laboral, acoso sexual, violencia y discriminación.
23. Garantizar la protección de datos personales de los trabajadores conforme a la normatividad vigente.
24. Promover la formación y capacitación de los trabajadores conforme a las necesidades institucionales y al desarrollo de sus competencias.
25. Cumplir y hacer cumplir el presente Reglamento y las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 158. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Mantener respeto y subordinación a los superiores jerárquicos, así como a sus compañeros de trabajo.
2. Procurar armonía con los superiores y compañeros en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
3. Guardar buena conducta en todo sentido y prestar espíritu de leal colaboración en el orden moral y la disciplina general de LA CORPORACIÓN.
4. Ejecutar los trabajos que le fueren confiados con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
5. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior jerárquico, de manera fundada, comedida y respetuosa.
6. Ser verídico en todo caso.
7. 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 CORPORACIÓN.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el correcto desarrollo de su labor.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Asistir puntualmente al trabajo según el horario asignado, así como a las actividades, reuniones y capacitaciones convocadas por LA CORPORACIÓN.

11. Evitar que terceros utilicen los materiales, equipos y bienes de LA CORPORACIÓN que le hayan sido encomendados.
12. Guardar absoluta reserva sobre la información interna, administrativa y de bases de datos de LA CORPORACIÓN.
13. Informar oportunamente la comisión de hechos irregulares o que sean contrarios a los principios y valores de LA CORPORACIÓN.
14. Asistir al trabajo en adecuadas condiciones de presentación personal e higiene; y, portar adecuadamente, acatando las instrucciones dadas por la Sección de Talento Humano la dotación asignada, cuando aplique.
15. Realizar personalmente la labor contratada 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 CORPORACIÓN o sus representantes.
16. Cumplir el presente reglamento interno de trabajo y las instrucciones impartidas por sus superiores jerárquicos.
17. Guardar absoluta reserva respecto de la información confidencial que conozca en razón de sus funciones y/o labor.
18. Cuidar y conservar en buen estado los bienes, equipos, instrumentos y herramientas de trabajo que le sean asignados.
19. Cumplir la jornada laboral y someterse a los mecanismos de control de asistencia establecidos por LA CORPORACIÓN.
20. Acatar las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y utilizar los elementos de protección personal (EPP) suministrados.
21. Informar oportunamente a su jefe inmediato y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre situaciones que representen riesgo para su integridad o la de terceros.
22. Mantener una conducta respetuosa y acorde con el ambiente laboral institucional.
23. Abstenerse de recibir beneficios indebidos de terceros en razón de sus funciones.
24. Abstenerse de incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o cualquier forma de violencia en el trabajo.
25. Proteger la información institucional y no divulgarla sin la debida autorización.
26. Respetar la propiedad intelectual y los derechos de autor en el desarrollo de sus actividades.
27. Cumplir con el servicio durante la vigencia del contrato de trabajo, incluso en los periodos intersemestrales o de receso académico, conforme a las funciones del cargo y las necesidades del servicio, sin perjuicio de la obligación de LA CORPORACIÓN de impartir las directrices correspondientes.
28. Utilizar adecuadamente los recursos tecnológicos y plataformas digitales institucionales.
29. Mantener una conducta ética, respetuosa y profesional en su relación con estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa en general.
30. Informar a LA CORPORACIÓN cualquier conflicto de interés que pueda afectar el ejercicio imparcial de sus funciones.
31. No usar el nombre o la imagen de LA CORPORACIÓN sin autorización previa y expresa.
32. Cumplir las políticas institucionales en materia académica, administrativa, y tecnológica y de seguridad de la información.

PARÁGRAFO 1. LA CORPORACIÓN podrá implementar mecanismos de control, seguridad y vigilancia, tales como sistemas tecnológicos o registros digitales, entre otros que considere necesarios, respetando en todo caso la dignidad e intimidad de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El tratamiento de datos personales de los trabajadores se realizará conforme a la normatividad vigente y a las políticas internas adoptadas por LA CORPORACIÓN.

CAPÍTULO XIX PROHIBICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 159. Prohibiciones para LA CORPORACIÓN. Se prohíbe a LA CORPORACIÓN:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso, o 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 las autorice.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca LA CORPORACIÓN.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas y/o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la institución. 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.
10. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad, de conformidad con el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Obstaculizar o impedir el ejercicio de los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga de los trabajadores.
12. Limitar o desconocer el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores.
13. Exigir o permitir la realización de trabajo suplementario sin las compensaciones legales correspondientes.

14. Adoptar represalias contra los trabajadores que denuncien conductas de acoso laboral o acoso sexual.
15. Despedir o discriminar a trabajadores con protección especial sin el cumplimiento de los requisitos legales.
16. Vulnerar la dignidad, intimidad o derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTÍCULO 160. Prohibiciones para el trabajador. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la institución los elementos de trabajo, los materiales, o insumos sin permiso de LA CORPORACIÓN.
2. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o cualquier otra sustancia psicoactiva o condiciones que afecten el desempeño de sus labores.
3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de LA CORPORACIÓN.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer rifas o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los elementos o herramientas suministrados por LA CORPORACIÓN en objetivos distintos del trabajo contratado, de conformidad con el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad propia, la de sus compañeros de trabajo, la de terceros o la de los bienes de LA CORPORACIÓN.
10. Tener un comportamiento escandaloso dentro de las instalaciones de LA CORPORACIÓN.
11. Llevar fuera de las instalaciones manuales, programas, documentos o cualquier otro material de propiedad de LA CORPORACIÓN sin autorización escrita.
12. No asistir a las capacitaciones programadas por LA CORPORACIÓN sin causa justificada.
13. Consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o energizantes dentro de las instalaciones de LA CORPORACIÓN o durante la jornada laboral.
14. Fumar tabaco o utilizar vapeadores con nicotina dentro de las instalaciones de LA CORPORACIÓN.
15. Ocuparse en cosas distintas de su labor durante la jornada de trabajo sin permiso de su superior.
16. Confiar a otro trabajador la ejecución del trabajo que le ha sido encomendado sin autorización de su superior.
17. Dar mal uso a los bienes que le sean confiados por LA CORPORACIÓN.
18. Realizar u omitir conductas que afecten los bienes confiados o que violen los protocolos institucionales de seguridad.

19. Recibir comisiones, dádivas, prebendas o propinas de terceros o proveedores en razón de sus funciones.
20. Realizar actividades laborales dentro de la jornada laboral para otros empleadores.
21. Incurrir en conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o violencia en el trabajo.

CAPÍTULO XX ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 161. ESTRUCTURA JERÁRQUICA. La estructura jerárquica de la Corporación se regirá por su organización interna y el organigrama y estructura organizacional vigente. Para efectos laborales, los trabajadores deberán acatar las órdenes impartidas por sus superiores jerárquicos o funcionales, en el marco de sus funciones y responsabilidades.

ARTÍCULO 162. FACULTAD DISCIPLINARIA. La facultad disciplinaria corresponde al representante legal de LA CORPORACIÓN o a quien este delegue, sin perjuicio de las competencias específicas establecidas en el capítulo de régimen disciplinario del presente reglamento.

CAPÍTULO XXI LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 163. Prohibición General. La vinculación laboral de menores de edad se realizará conforme a lo dispuesto en el Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006) y demás normas que regulen la materia. En todo caso, se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo o de la autoridad competente, en los términos establecidos por la ley.

ARTÍCULO 164. Trabajos prohibidos para menores. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en las siguientes actividades:

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

10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.
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, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceitado, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, 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 vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajos en las prensas y en los hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemite.
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 Salud.

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, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñadas sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la observancia de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda igualmente prohibido todo trabajo que afecte la moralidad del menor. En especial queda prohibido el empleo de menores de dieciocho (18) años en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se expendan bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito y en general toda actividad atentatoria contra la moral y las buenas costumbres.

ARTÍCULO 165. Autorización de trabajo para adolescentes. La autorización para que adolescentes entre quince (15) y diecisiete (17) años puedan trabajar será expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Alcalde Municipal. La solicitud deberá ser presentada por los padres, representante legal o Defensor de Familia, conforme a lo establecido en la Ley 1098 de 2006 y los formatos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 166. Jornada de menores. La jornada de trabajo de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de quince (15) y menores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 144 de la Ley 1098 de 2006.

PARÁGRAFO. LA CORPORACIÓN garantizará que la vinculación laboral de menores no interfiera con su proceso educativo ni con su desarrollo integral.

CAPÍTULO XXII PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 167. Prestaciones sociales legales. LA CORPORACIÓN reconocerá y pagará a sus trabajadores todas las prestaciones sociales de origen legal, a saber:

1. Prima de servicios.
2. Auxilio de cesantías.
3. Intereses sobre cesantías.
4. Vacaciones.
5. Dotación, cuando corresponda conforme a la ley.
6. Las demás que establezca la normatividad vigente.

ARTÍCULO 168. Reconocimiento y pago. El reconocimiento y pago de las prestaciones sociales se realizará conforme a los plazos y condiciones establecidos en la legislación laboral vigente. LA CORPORACIÓN podrá implementar mecanismos alternativos de pago y liquidación de prestaciones sociales, siempre que no se desconozcan ni desmejorar los derechos mínimos legales de los trabajadores.

CAPÍTULO XXIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 169. Principio de legalidad. LA CORPORACIÓN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el presente reglamento interno de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 170. Tipos de sanciones. Las sanciones disciplinarias aplicables a los trabajadores de LA CORPORACIÓN son las siguientes:

1. Amonestación verbal.
2. Llamado de atención escrito.
3. Suspensión del contrato de trabajo sin remuneración.

PARÁGRAFO 1. La amonestación verbal será impuesta por el jefe inmediato del trabajador y no constituye sanción disciplinaria en sentido estricto, sino una medida correctiva preventiva. Se dejará constancia escrita para efectos del registro.

PARÁGRAFO 2. El llamado de atención escrito procederá cuando la conducta, por su reiteración o naturaleza, así lo amerite.

PARÁGRAFO 3. La suspensión del contrato de trabajo no podrá exceder de ocho (8) días hábiles la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTÍCULO 171. Faltas leves y sanciones graduales. Se consideran faltas leves las siguientes conductas, con las sanciones que se indican:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA CORPORACIÓN: primera vez, llamado de atención escrito; segunda vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días; tercera vez, suspensión del trabajo hasta por quince (15) días.
2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a LA CORPORACIÓN: primera vez, suspensión del trabajo hasta por tres (3) días; segunda vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a LA CORPORACIÓN: primera vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días; segunda vez, suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias: primera vez, suspensión del trabajo hasta por ocho (8) días; segunda vez, suspensión del trabajo hasta por dos (2) meses.

ARTÍCULO 172. Faltas graves. Constituyen faltas graves las siguientes conductas, sin perjuicio de las demás que la ley, el contrato o el presente reglamento establezcan:

1. El incumplimiento de las obligaciones contractuales o reglamentarias que cause perjuicio económico moderado o grave a LA CORPORACIÓN.
2. El retardo de quince (15) minutos sin justa causa comprobada por cuarta vez en un mismo año calendario.
3. La ausencia al trabajo sin justa causa comprobada por tercera vez.
4. Consumir licor, narcóticos o cualquier otra sustancia que altere el estado de conciencia en el lugar de trabajo o presentarse bajo sus efectos.
5. Poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de LA CORPORACIÓN.
6. Engañar a LA CORPORACIÓN para obtener préstamos, beneficios o hacer uso indebido de los mismos.
7. Retener, distraer o apoderarse de dineros, valores o bienes de LA CORPORACIÓN o de terceros.
8. Permitir que otros conozcan las claves, datos privativos o información de acceso restringido de LA CORPORACIÓN.
9. Aprovechar la relación comercial con terceros de LA CORPORACIÓN para obtener beneficios personales.
10. Prestar llaves o claves de seguridad a personas no autorizadas.
11. Maltrato, injuria o calumnia contra jefes o compañeros de trabajo.

12. Agresiones físicas o verbales contra compañeros o superiores jerárquicos.
13. Violación grave de las obligaciones o prohibiciones contractuales y reglamentarias.
14. Violación de las normas, políticas y procedimientos internos de LA CORPORACIÓN.
15. Conductas constitutivas de acoso laboral o acoso sexual.
16. Violación del deber de confidencialidad respecto de información institucional.
17. Hurto, fraude o actos deshonestos en perjuicio de LA CORPORACIÓN o de terceros.
18. Incumplimiento grave de las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
19. Falsificación de documentos relacionados con el vínculo laboral u otro tipo de documento.
20. Inasistencia injustificada reiterada al lugar de trabajo.
21. Daño intencional a bienes institucionales.

La enumeración anterior es de carácter enunciativo y no taxativo.

ARTÍCULO 173. Criterios para calificación de faltas. Para la calificación de las faltas y la imposición de sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios: la naturaleza de la conducta, el grado de afectación al servicio o a terceros, la reiteración de la conducta, la intención o negligencia del trabajador, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se cometió la falta, el perjuicio causado y los antecedentes disciplinarios del trabajador. La calificación deberá ser debidamente motivada.

ARTÍCULO 174. Competencia para la imposición de sanciones. La competencia para la imposición de sanciones se distribuye así: la amonestación verbal será impuesta por el jefe inmediato dejando constancia escrita; el llamado de atención escrito será impuesto por la Rectoría con copia a Talento Humano y con conocimiento del jefe inmediato; la suspensión del contrato y la terminación con justa causa corresponden al representante legal o a quien este delegue, previo agotamiento del procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 175. Registro en hoja de vida. Las sanciones disciplinarias impuestas quedarán registradas en la hoja de vida del trabajador. El manejo de esta información se realizará con estricta confidencialidad y protección de datos personales.

ARTÍCULO 176. Prohibición de multas. No se podrán imponer multas en dinero como sanción disciplinaria a los trabajadores.

ARTÍCULO 177. Terminación del contrato. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye sanción disciplinaria en sentido alguno, sino el ejercicio de una facultad contractual y legal de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 178. Reincidencia. La imposición progresiva de sanciones por reincidencia no vulnera el principio de non bis in idem, por cuanto cada incumplimiento constituye un hecho independiente que amerita su propia valoración y consecuencia disciplinaria.

ARTÍCULO 179. PRINCIPIOS DISCIPLINARIOS. Todo proceso disciplinario se regirá por los principios de debido proceso, derecho de defensa, presunción de inocencia, proporcionalidad, inmediatez y non bis in idem.

CAPÍTULO XXIV

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 180. Principios del procedimiento disciplinario. El procedimiento disciplinario se regirá por los siguientes principios: dignidad humana, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho de defensa, contradicción y controversia de pruebas, intimidad, lealtad, buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y honra, y non bis in idem, de conformidad con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025.

ARTÍCULO 181. Garantías mínimas. En todo proceso disciplinario se garantizará al trabajador como mínimo:

1. Conocer los hechos que se le imputan.
2. Acceder a las pruebas que obran en su contra y controvertirlas.
3. Presentar descargos y aportar pruebas.
4. Ser escuchado antes de la imposición de cualquier sanción.
5. La presunción de inocencia mientras no se demuestre lo contrario.
6. Que la decisión sea motivada y proporcional a la falta.
7. La proporcionalidad entre la falta y la sanción.
8. No ser sancionado dos veces por el mismo hecho.

ARTÍCULO 182. Procedimiento disciplinario. El procedimiento disciplinario se adelantará con sujeción a las siguientes etapas:

1. Comunicación formal al trabajador sobre la apertura del proceso disciplinario.
2. Indicación por escrito de los hechos, conductas u omisiones que se le imputan y que dan origen al proceso.
3. Entrega de todas las pruebas que sustentan los cargos formulados.
4. Otorgamiento de un plazo no inferior a cinco (5) días hábiles para que el trabajador se manifieste, controvierta las pruebas en su contra y aporte las que considere pertinentes en su defensa. Los descargos podrán ser verbales, caso en el cual se levantará acta, o escritos, dejando constancia de su presentación. En todo caso, se podrá citar a una diligencia de ampliación o aclaración de los descargos presentados, si hay lugar a ello. El plazo de cinco (5) días aplica para la citación inicial; la reprogramación de la diligencia por inasistencia justificada no requiere el mismo plazo.
5. Pronunciamiento definitivo motivado por parte de LA CORPORACIÓN, en el cual se identificarán las causas que dieron lugar a la decisión.
6. Imposición de la sanción proporcional, si a ello hubiere lugar.
7. Garantía del derecho del trabajador a solicitar revisión de la decisión dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, ante el superior jerárquico de quien impuso la sanción. En caso de que no haya un superior jerárquico del emisor de la decisión, para recibir una apelación de la sanción, procederá el recurso de reposición, ante la misma persona que emitió la decisión sancionatoria. En el trámite de revisión solo se discutirán los hechos y pruebas conocidos durante el proceso.

8. Cuando el trabajador sea sindicalizado, podrá ser asistido durante la diligencia de descargos por dos (2) representantes de la organización sindical que sean trabajadores de LA CORPORACIÓN.

La Sección de Talento Humano podrá acudir a todos los medios de prueba legalmente admisibles para el esclarecimiento de los hechos, tales como testimonios, documentos, informes de auditoría y demás que considere pertinentes.

ARTÍCULO 183. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el procedimiento disciplinario comprenderá las siguientes etapas:

1. Indagación preliminar: Consiste en la verificación inicial de los hechos que dan lugar al proceso. Esta etapa tiene carácter reservado.
2. Formulación de cargos: Se comunicarán al trabajador los hechos imputados, las normas presuntamente vulneradas y las pruebas que obran en su contra. La citación a diligencia de descargos se realizará con una antelación mínima de tres (3) a cinco (5) días hábiles.
3. Descargos: El trabajador podrá presentar sus descargos de forma verbal o escrita, aportar pruebas, solicitar y controvertir las existentes. De la diligencia se dejará constancia escrita.
4. Evaluación y decisión: Dentro de un término razonable, LA CORPORACIÓN evaluará las pruebas recaudadas y adoptará una decisión motivada, la cual será comunicada al trabajador.

ARTÍCULO 184. DERECHO A SER OÍDO. Antes de la imposición de cualquier sanción disciplinaria o de la terminación del contrato con justa causa, el trabajador tiene derecho a ser oído. Este derecho podrá ejercerse por cualquier medio idóneo que garantice al trabajador la oportunidad real de contradicción.

ARTÍCULO 185. REVISIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA. El trabajador sancionado podrá solicitar por escrito la revisión en apelación de la sanción ante el superior jerárquico de quien la impuso, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que no haya un superior jerárquico del emisor de la decisión, procederá el recurso de reposición, ante la misma persona que emitió la decisión sancionatoria. LA CORPORACIÓN resolverá la solicitud de revisión y comunicará al trabajador si mantiene, modifica o revoca la sanción. Si el trabajador no presenta solicitud de revisión dentro del término indicado, la sanción quedará en firme y será ejecutable.

ARTÍCULO 186. AMPLIACIÓN DE HECHOS. Cuando resulte necesario para el esclarecimiento de los hechos, LA CORPORACIÓN podrá ampliar la investigación disciplinaria. La ampliación podrá realizarse cuantas veces sea necesario para garantizar una decisión justa y objetiva.

ARTÍCULO 187. NULIDAD. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite establecido en el presente capítulo.

ARTÍCULO 188. TERMINACIÓN CON JUSTA CAUSA NO ES SANCIÓN. La terminación del contrato de trabajo con justa causa no constituye sanción disciplinaria, sino el ejercicio legítimo de una facultad contractual y legal.

ARTÍCULO 189. PROCEDIMIENTO PARA JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN. Cuando existan indicios de una conducta grave que pudiera constituir justa causa de terminación del contrato de trabajo, LA CORPORACIÓN deberá citar al trabajador respetando su derecho de defensa y debido proceso, para que presente las explicaciones que considere pertinentes. LA

CORPORACIÓN valorará objetivamente los hechos y pruebas recaudados y adoptará una decisión motivada que será comunicada al trabajador. De ser necesario, podrá ampliarse la investigación. Contra la decisión de terminación con justa causa no procede recurso interno, sin perjuicio del derecho del trabajador de acudir a la justicia ordinaria laboral.

ARTÍCULO 190. Inmediatez. debe existir una relación razonable entre el momento en que la corporación tiene conocimiento de los hechos constitutivos de falta y la adopción de la decisión disciplinaria. la dilación injustificada en el ejercicio de la facultad disciplinaria puede afectar la validez de la sanción o decisión adoptada.

artículo 191. Medidas preventivas. En casos excepcionales y debidamente justificados, LA CORPORACIÓN podrá adoptar medidas preventivas respecto del trabajador durante el curso de la investigación disciplinaria, cuando ello resulte necesario para la protección de personas, bienes o información institucional.

ARTÍCULO 192. Modalidad del proceso. El procedimiento disciplinario podrá adelantarse de manera presencial o virtual, garantizando en todo caso el ejercicio pleno del derecho de defensa y las demás garantías del debido proceso.

CAPÍTULO XXV JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 193. Justas causas de terminación por parte de LA CORPORACIÓN. Son justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de LA CORPORACIÓN, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo complementen, las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. La disminución grave e injustificada en el rendimiento del trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, que no obedezca a causas debidamente comprobadas.
4. Toda violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
5. El incumplimiento grave de las obligaciones y compromisos derivados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debidamente comprobado.
6. El incumplimiento reiterado e injustificado de la jornada de trabajo o la inasistencia reiterada sin justificación válida.
7. Todo acto de acoso laboral o acoso sexual debidamente comprobado, conforme a las disposiciones legales vigentes y el procedimiento establecido en el presente reglamento.
8. Las conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, psicológica o moral de los estudiantes, compañeros de trabajo o cualquier miembro de la comunidad universitaria.

9. Las conductas que causen daño al buen nombre institucional de LA CORPORACIÓN, debidamente comprobadas.
10. El uso indebido de información confidencial, sistemas de información, plataformas tecnológicas o recursos institucionales para fines personales o contrarios a los intereses de LA CORPORACIÓN.
11. La reiteración de faltas leves que hayan sido previamente sancionadas conforme al procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento.
12. El incumplimiento grave de las políticas institucionales, protocolos, manuales y directrices que rigen la actividad laboral en LA CORPORACIÓN.

La presente enumeración es enunciativa y no taxativa. LA CORPORACIÓN actuará siempre bajo el principio de buena fe, y la terminación deberá estar soportada en hechos comprobables y en el procedimiento establecido en el presente reglamento.

ARTÍCULO 194. Justas causas de terminación por parte del trabajador. Son justas causas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador, de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

1. El incumplimiento sistemático por parte de LA CORPORACIÓN en el pago del salario en las condiciones, períodos y lugares convenidos en el contrato o costumbre.
2. El haber sufrido engaño por parte de LA CORPORACIÓN respecto de las condiciones de trabajo.
3. Todo acto de acoso laboral o acoso sexual por parte de LA CORPORACIÓN, sus representantes, directivos o compañeros de trabajo, debidamente comprobado.
4. La vulneración de derechos fundamentales del trabajador por parte de LA CORPORACIÓN en el contexto de la relación laboral.

ARTÍCULO 195. Terminación por mutuo acuerdo. El contrato de trabajo podrá terminarse por mutuo acuerdo entre LA CORPORACIÓN y el trabajador. Dicho acuerdo deberá constar por escrito y ser producto del consentimiento libre, expreso y exento de vicios, garantizando que ambas partes comprendan los alcances y efectos de la decisión.

ARTÍCULO 196. Terminación por iniciativa del trabajador. El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo cuando se configure alguna de las causales legales establecidas en la legislación laboral vigente, o cuando considere que sus derechos han sido vulnerados de manera grave por parte de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 197. Debido proceso. En todos los casos de terminación del contrato de trabajo, LA CORPORACIÓN garantizará el debido proceso y el procedimiento disciplinario establecido en el presente reglamento, respetando los derechos fundamentales del trabajador.

CAPÍTULO XXVI INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 198. Indemnización por terminación sin justa causa. Cuando LA CORPORACIÓN termine unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, deberá pagar al trabajador la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, según el tipo de contrato:

1. Contrato a término indefinido: Se pagará conforme al tiempo de servicio y el salario del trabajador, en los términos y cuantías señalados por la ley.
2. Contrato a término fijo: Se pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato, o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada.
3. Contrato por obra o labor determinada: Se pagará el valor correspondiente al tiempo estimado que faltare para la culminación de la obra o labor contratada, sin que en ningún caso sea inferior a quince (15) días.

ARTÍCULO 199. Acreencias laborales. La indemnización por terminación sin justa causa no exime a LA CORPORACIÓN del pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales causadas a favor del trabajador hasta la fecha de terminación del contrato.

CAPÍTULO XXVII RECLAMOS

ARTÍCULO 200. PRESENTACIÓN DE RECLAMOS. El personal de LA CORPORACIÓN deberá presentar sus reclamos ante las personas que ocupen los siguientes cargos, en orden jerárquico ascendente:

1. Jefe Inmediato.
2. Al superior del jefe inmediato
3. Coordinación de Talento Humano.
4. Direcciones (unidades directivas), cuando aplique.
5. Vicerrectorías, cuando aplique
6. Rectoría.

Si el reclamo no fuere atendido oportunamente o la respuesta no fuere conforme a derecho, el trabajador podrá insistir ante la instancia jerárquica superior hasta agotar las instancias internas.

ARTÍCULO 201. Resolución de reclamos. Los reclamos serán resueltos en términos razonables, atendiendo la naturaleza del reclamo, los soportes aportados y la competencia de la instancia requerida. Podrá intervenir el Comité de Convivencia Laboral cuando la naturaleza del reclamo así lo amerite.

CAPÍTULO XXVIII PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y CONVIVENCIA

ARTÍCULO 202. Política institucional. LA CORPORACIÓN adopta una política institucional de cero tolerancia frente al acoso laboral en cualquiera de sus modalidades. Es compromiso institucional garantizar un ambiente de trabajo digno, respetuoso y libre de toda forma de violencia. Se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 203. Definición de violencia y acoso en el trabajo. Se entiende por violencia y acoso en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de

amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Puede ser ejercida por cualquier persona sin importar su posición jerárquica, incluyendo terceros. Los espacios incluyen tanto el ámbito público como el privado, las instalaciones de trabajo y las comunicaciones relacionadas con el trabajo.

ARTÍCULO 204. Modalidades de acoso laboral. Conforme a la Ley 1010 de 2006, se reconocen las siguientes modalidades de acoso laboral:

1. **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo; o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
2. **Persecución laboral:** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. **Entorpecimiento laboral:** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, tales como la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 205. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

1. Haber observado buena conducta anterior.
2. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
3. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
4. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
5. Las condiciones de inferioridad síquica, determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
6. Los vínculos familiares y afectivos.
7. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior.
8. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable no es aplicable en los casos de violencia contra la libertad sexual.

ARTÍCULO 206. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes del acoso laboral:

1. La reiteración de la conducta.
2. Cuando concurren causales.
3. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil, o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
4. Mediante ocultamiento o aprovechamiento de las condiciones de tiempo, modo y lugar que dificulten la defensa del ofendido o la identificación del autor partícipe.
5. Aumentar deliberadamente e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
6. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
7. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
8. Cuando la conducta cause daño en la salud física o psíquica del sujeto pasivo.
9. Cuando se disminuya deliberadamente el ritmo de trabajo para causar perjuicio.
10. Cuando se hagan colectas, rifas o propaganda en el trabajo o se coarte la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato.

ARTÍCULO 207. Graduación de la sanción. La graduación de las faltas y sanciones por acoso laboral se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, cuando el sujeto activo del acoso sea un servidor público.

ARTÍCULO 208. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

1. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
2. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
5. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
6. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
7. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
8. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
9. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

10. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.
11. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
12. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
13. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
14. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencia en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO 209. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

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

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

ARTÍCULO 210. Mecanismos de prevención del acoso laboral. LA CORPORACIÓN implementará los siguientes mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral:

1. Instruir a todos los trabajadores sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006 y sus normas complementarias, con énfasis en las conductas que constituyen acoso laboral, las que no y los mecanismos de protección.
2. Generar espacios de diálogo y evaluación periódica del ambiente laboral para identificar factores de riesgo psicosocial.
3. Diseñar y ejecutar actividades de bienestar con participación activa de los trabajadores.
4. Adoptar una política clara, expresa y pública de prevención del acoso laboral, ampliamente difundida en todos los niveles de la organización.
5. Elaborar y actualizar manuales de convivencia laboral que promuevan el respeto, la tolerancia y la comunicación armónica.
6. Implementar acciones con perspectiva de género orientadas a prevenir la discriminación y la violencia basada en género en el contexto laboral.
7. Desarrollar programas de capacitación sobre no discriminación, equidad e inclusión en el ámbito laboral.
8. Realizar actividades de sensibilización sobre las conductas constitutivas de acoso laboral y sus consecuencias legales, disciplinarias y organizacionales.
9. Ofrecer capacitación en resolución pacífica de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de competencias blandas.
10. Realizar seguimiento y vigilancia periódica al cumplimiento de las políticas de prevención, garantizando la confidencialidad de la información.
11. Fomentar el apoyo social, el trabajo en equipo y la comunicación armónica entre todas las áreas de LA CORPORACIÓN.
12. Conformar el Comité de Convivencia Laboral con un procedimiento interno específico, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral que ocurran en el lugar de trabajo.
13. Establecer un procedimiento claro para formular quejas por acoso laboral, garantizando la confidencialidad del quejoso y el debido proceso del quejado.
14. Capacitar con el apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a los miembros de la brigada de emergencias, el COPASST, los líderes del SG-SST y el Comité de Convivencia Laboral en primeros auxilios psicológicos.

ARTÍCULO 211. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. LA CORPORACIÓN conformará un Comité de Convivencia Laboral de carácter bipartito, integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, conforme al número de trabajadores de la empresa:

- Empresas con menos de cinco (5) trabajadores: un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores.
- Empresas entre cinco (5) y veinte (20) trabajadores: un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

- Empresas con más de veinte (20) trabajadores: dos (2) representantes del empleador y dos (2) representantes de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

LA CORPORACIÓN podrá designar un número mayor de representantes, siempre que se mantenga la igualdad entre ambas partes. Cuando existan dos (2) o más centros de trabajo, se conformará un Comité Central y uno por cada centro de trabajo.

Son funciones del Comité de Convivencia Laboral:

1. 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.
2. 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, al interior de LA CORPORACIÓN.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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, y formular un plan de mejora concertado entre las partes, garantizando en todo caso la confidencialidad.
5. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
6. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, o en los que la conducta persista, el Comité deberá, en el sector privado, informar a la alta dirección de LA CORPORACIÓN, cerrará el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
7. Presentar a la alta dirección de LA CORPORACIÓN las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, con copia al trabajador.
8. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de LA CORPORACIÓN.
9. Elaborar informes trimestrales y anuales sobre su gestión, que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
10. Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral.
11. Las demás que se establezcan a través de la normativa legal vigente y/o lineamientos internos.

ARTÍCULO 212. Procedimiento de queja. El trabajador que considere que es víctima de una situación de acoso laboral deberá informar por escrito o a través de los medios dispuestos por LA CORPORACIÓN al Comité de Convivencia Laboral, indicando el sujeto activo de la conducta, los hechos constitutivos de acoso y las pruebas sumarias que soporten la queja. El Comité tramitará la queja de manera confidencial y reservada.

PARÁGRAFO. Cuando un miembro del Comité de Convivencia Laboral se encuentre involucrado en una queja como presunto acosador, el trámite será adelantado por los miembros restantes o sus respectivos suplentes.

ARTÍCULO 213. Tratamiento sancionatorio. Las conductas de acoso laboral debidamente comprobadas darán lugar a las siguientes consecuencias:

1. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo, con la correspondiente indemnización prevista en el artículo 64 del mismo código.
2. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular o exonerado del sector público, y la exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
3. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Las consecuencias se determinarán por quien sea el competente de conformidad con la normativa interna de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 214. GARANTÍA CONTRA REPRESALIAS. Con el fin de evitar actos de represalia contra quienes formulen quejas de acoso laboral, la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Las garantías previstas en este artículo cobijan también a los testigos de las conductas de acoso laboral.

ARTÍCULO 215. SUSPENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Previo dictamen de la correspondiente Entidad Promotora de Salud (EPS), en el que se indique que dicha situación está afectando la salud física o mental del trabajador, se suspenderá la evaluación del desempeño del trabajador víctima de acoso laboral por el tiempo que determine el respectivo dictamen médico.

ARTÍCULO 216. CADUCIDAD. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán tres (3) años después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia la Ley 1010 de 2006, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022.

PARÁGRAFO. El trámite ante el Comité de Convivencia Laboral deberá surtirse en un término razonable, procurando no exceder sesenta y cinco (65) días calendario desde la presentación de la queja.

CAPÍTULO XXIX PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 217. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, la no discriminación y la vida libre de violencias y acoso sexual en el contexto laboral de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 218. Definición de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidínosa, que se ejerza en una o varias oportunidades contra otra persona en el contexto laboral, independientemente de la posición jerárquica del presunto acosador.

ARTÍCULO 219. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo se aplican a todas las víctimas y a las personas que cometan conductas de acoso sexual en el contexto laboral o cuando la interacción tenga origen en dicho contexto, sin importar la forma de vinculación: trabajadores, empleadores, contratistas, pasantes, practicantes, aprendices y demás personas vinculadas a LA CORPORACIÓN. Los contextos de aplicación son:

- a) El lugar de trabajo, en cualquier modalidad de prestación de servicios, incluyendo trabajo presencial, remoto, teletrabajo o trabajo en casa.
- b) Los lugares donde se paga la remuneración, donde el trabajador toma su descanso, o donde se encuentran los comedores, instalaciones sanitarias o vestuarios proporcionados por LA CORPORACIÓN.
- c) Los desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- d) Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación.
- e) Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando la conducta sea ejercida por una persona del contexto laboral.
- f) El alojamiento proporcionado por el empleador, cuando la conducta sea ejercida por una persona del contexto laboral.

ARTÍCULO 220. Obligaciones del empleador. Son obligaciones de LA CORPORACIÓN en materia de prevención y atención del acoso sexual:

1. Crear e implementar una política interna contra el acoso sexual en el reglamento interno de trabajo, contratos individuales y protocolos institucionales, la cual deberá ser ampliamente difundida entre todos los trabajadores y demás personas vinculadas.
2. Garantizar los derechos de las víctimas de acoso sexual, implementando mecanismos efectivos de prevención, atención y no repetición.
3. Implementar garantías de protección inmediata a favor de las víctimas de acoso sexual.
4. Informar a la víctima sobre su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación para interponer la denuncia penal correspondiente.
5. Remitir la queja a la autoridad competente a petición de la víctima, respetando en todo caso su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de todo acto de censura, revictimización o cualquier conducta que desestime la denuncia de acoso sexual.
7. Publicar semestralmente las quejas tramitadas y las sanciones impuestas por conductas de acoso sexual, y remitir dicha información al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (Sivige) o al que se disponga para ello por el ente competente.

ARTÍCULO 221. Entidades contratantes de prestación de servicios. Las entidades o personas que contraten la prestación de servicios personales tendrán la misma responsabilidad en materia de prevención y atención del acoso sexual que la que tienen frente a sus empleados directos.

ARTÍCULO 222. Garantías de protección. Las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral tendrán derecho a las siguientes garantías de protección:

1. Recibir un trato libre de estereotipos de género, orientación sexual e identidad de género durante todo el proceso de queja y atención.

2. Acudir a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) para recibir atención emocional y psicológica.
3. Solicitar el traslado de área o dependencia dentro de LA CORPORACIÓN.
4. Solicitar la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa cuando existan condiciones de riesgo para la víctima.
5. Evitar cualquier tipo de interacción con la persona investigada durante el trámite de la queja.
6. Terminar el contrato de trabajo sin que le sea exigible el preaviso o se le imponga sanción alguna por dicho concepto.
7. La garantía de confidencialidad y la no confrontación directa con el presunto acosador.

ARTÍCULO 223. Estabilidad laboral. La terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima de acoso sexual que haya presentado queja o denuncia carecerá de todo efecto cuando se produzca dentro de los seis (6) meses siguientes a la formulación de la queja o denuncia. Esta protección no aplica cuando el despido haya sido autorizado por el Ministerio del Trabajo o cuando se derive de una sanción disciplinaria por un proceso anterior a la queja. Transcurridos los seis (6) meses, si la trabajadora o trabajador es despedido y alega relación con la queja formulada, corresponderá al empleador la carga de desvirtuar dicha relación. La protección de estabilidad laboral se extiende a los testigos de los hechos.

PARÁGRAFO. El despido que se produzca durante el trámite del proceso o dentro de los seis (6) meses siguientes a la formulación de la queja se presumirá como retaliación y despido injustificado, y dará lugar a una multa según corresponda.

ARTÍCULO 224. Mecanismos de queja. Cualquier persona víctima o testigo de acoso sexual en el contexto laboral podrá presentar queja por cualquier medio disponible, ya sea electrónico, físico o verbal, indicando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos. LA CORPORACIÓN tramitará la queja y adoptará las medidas de protección inmediata que correspondan.

PARÁGRAFO. El trámite de la queja ante el empleador no constituye requisito de procedibilidad para la formulación de la denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 225. Medidas preventivas y correctivas. Ante la ocurrencia de actos constitutivos de presunto acoso sexual, LA CORPORACIÓN implementará de manera inmediata una campaña de acción colectiva orientada a generar un ambiente laboral de igualdad, respeto y dignidad.

PARÁGRAFO. LA CORPORACIÓN garantizará la prevención y atención del acoso sexual mediante protocolos, comités y herramientas institucionales, reconociendo las violencias basadas en género conforme a la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024. Se garantizará la reparación integral y la no repetición de las conductas.

ARTÍCULO 226. Disposiciones aplicables. En lo no previsto expresamente en el presente capítulo, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 y las normas que la complementen, modifiquen o sustituyan, en particular la Ley 2365 de 2024.

ARTÍCULO 227. Protocolo institucional. LA CORPORACIÓN adoptará un protocolo institucional para la prevención y atención del acoso sexual que contendrá la ruta de atención, los mecanismos de denuncia, las medidas de protección, las instancias responsables y las actuaciones institucionales correspondientes. Los canales de atención serán accesibles,

confidenciales y seguros. El protocolo se regirá por los principios de confidencialidad, no revictimización, celeridad, imparcialidad, enfoque de género y diferencial, y respeto por la dignidad de las personas. LA CORPORACIÓN realizará seguimiento periódico y actualización del protocolo conforme a la normativa vigente y las necesidades institucionales.

CAPÍTULO XXX DESCONEXIÓN LABORAL

ARTÍCULO 228. Derecho a la desconexión laboral. De conformidad con la Ley 2191 de 2022, los trabajadores de LA CORPORACIÓN tienen derecho a la desconexión laboral, entendido como el derecho a no ser contactados ni obligados a atender requerimientos del empleador fuera de la jornada laboral ordinaria, durante los tiempos de descanso, permisos, licencias, vacaciones e incapacidades, salvo las excepciones justificadas, verificables y documentadas que establezca la ley o el presente reglamento. La política institucional de desconexión laboral hace parte integral del presente reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 229. Jornada para efectos de la desconexión. Para efectos del ejercicio del derecho a la desconexión laboral, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- Personal administrativo: conforme al horario de trabajo definido por LA CORPORACIÓN.
- Personal docente y directivo académico: conforme a la asignación académica y demás actividades programadas.
- Períodos intersemestrales: conforme a las directrices institucionales que se expidan para dichos períodos.

Fuera de los tiempos señalados, LA CORPORACIÓN garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión laboral.

ARTÍCULO 230. Contenido del derecho a la desconexión. Ningún trabajador estará obligado a atender comunicaciones, mensajes, llamadas, correos electrónicos o cualquier otro tipo de requerimiento laboral fuera de su jornada de trabajo. Las comunicaciones que se realicen fuera de la jornada laboral se tramitarán en la siguiente jornada hábil, salvo que se configuren las excepciones previstas en el presente reglamento, exista acuerdo previo entre las partes o se presente una situación de fuerza mayor.

ARTÍCULO 231. Deber de los directivos. Los directivos, jefes inmediatos y coordinadores de LA CORPORACIÓN deberán respetar el derecho a la desconexión laboral de los trabajadores a su cargo, absteniéndose de formular exigencias o requerimientos fuera de la jornada laboral. El incumplimiento reiterado de esta obligación constituirá una conducta susceptible de investigación disciplinaria, incluyendo la posibilidad de ser calificada como acoso laboral. Los directivos promoverán el uso de herramientas de programación de comunicaciones para evitar contactos fuera de la jornada.

ARTÍCULO 232. Excepciones al derecho de desconexión. Se exceptúan del derecho a la desconexión laboral las siguientes situaciones:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo, sin perjuicio de su derecho al descanso efectivo.
2. Las situaciones de disponibilidad previamente acordadas entre las partes de conformidad con la ley.

3. Las situaciones de fuerza mayor o emergencia que comprometan la continuidad del servicio educativo o las funciones misionales de LA CORPORACIÓN.

ARTÍCULO 233. Quejas y seguimiento. El trabajador que considere vulnerado su derecho a la desconexión laboral podrá presentar queja ante las instancias institucionales correspondientes, conforme al procedimiento de reclamos previsto en la Política institucional establecida para ello. LA CORPORACIÓN realizará seguimiento periódico al cumplimiento de la política de desconexión laboral y promoverá su divulgación permanente entre todos los trabajadores.

CAPÍTULO XXXI PUBLICACIÓN, VIGENCIA Y DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 234. Integración normativa. El presente Reglamento Interno de Trabajo se integra con las políticas institucionales, lineamientos, protocolos, manuales y demás instrumentos normativos adoptados por LA CORPORACIÓN, en especial los referidos al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la prevención del acoso laboral, la prevención y atención del acoso sexual, la desconexión laboral y la protección de datos personales.

ARTÍCULO 235. Publicación. El presente Reglamento Interno de Trabajo será publicado por LA CORPORACIÓN mediante la fijación de dos (2) copias legibles en dos (2) sitios distintos del lugar de trabajo y a través de medio virtual institucional que garantice el acceso permanente de los trabajadores. Adicionalmente, se informará a los trabajadores sobre su contenido y fecha de entrada en vigencia mediante circular interna o por cualquier canal institucional idóneo. Cuando LA CORPORACIÓN cuente con varios lugares de trabajo, la publicación se realizará de conformidad con lo previsto en la normatividad laboral vigente, garantizando el acceso efectivo de todos los trabajadores al Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 236. Vigencia y observaciones. El presente Reglamento Interno de Trabajo será informado a todos los trabajadores y entrará en vigencia una vez surtido el procedimiento de publicación previsto en la normatividad laboral vigente. A partir de su entrada en vigencia será de obligatorio cumplimiento para LA CORPORACIÓN y para todos sus trabajadores.

ARTÍCULO 237. Cláusulas ineficaces. No producirán ningún efecto las cláusulas del presente reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, convenciones colectivas, pactos colectivos o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador. En todo caso prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

ARTÍCULO 238. Interpretación. El presente reglamento se interpretará conforme a la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales vigentes, aplicando en caso de duda el principio de favorabilidad en beneficio del trabajador.

ARTÍCULO 239. Derogatoria. El presente Reglamento Interno de Trabajo deroga todas las disposiciones internas anteriores que le sean contrarias.

ARTÍCULO 240. Autonomía institucional. Las disposiciones del presente reglamento se aplicarán sin perjuicio de la autonomía universitaria reconocida a LA CORPORACIÓN por la Constitución Política y la Ley, así como de las particularidades propias de las funciones académicas, investigativas, de extensión y de proyección social que desarrolla la institución.

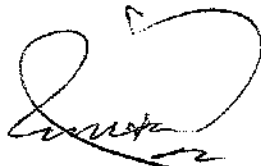
ARTÍCULO 241. Principio de buena fe. El principio de buena fe orienta el comportamiento de las partes en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral y en la interpretación de las disposiciones del presente reglamento.

PARÁGRAFO. Los lugares de desarrollo de LA CORPORACIÓN serán los definidos en la estructura organizacional vigente, los cuales podrán actualizarse conforme a las necesidades institucionales.

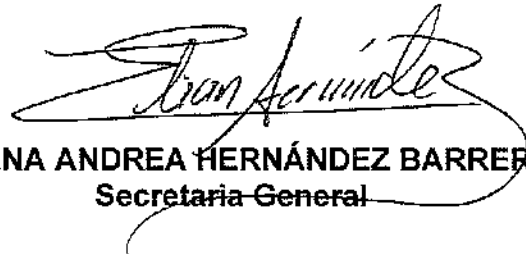
ARTÍCULO 242. Actualización normativa. Las disposiciones del presente Reglamento Interno de Trabajo se entenderán modificadas automáticamente cuando sobrevengan reformas legales o reglamentarias de carácter imperativo que regulen las materias aquí previstas, sin perjuicio de la obligación de LA CORPORACIÓN de efectuar las actualizaciones formales que resulten necesarias.

ARTÍCULO 243. Firma. El presente reglamento interno de trabajo se expide y firma por el Presidente del Consejo Superior y la Secretaría General de la misma de conformidad con lo establecido en el Estatuto General.

Dado en Popayán, a los veinticuatro (24) días del mes de junio de dos mil veintiséis (2026).



MARISOL VELASCO CHAGUENDO
Presidente (e)



ELIANA ANDREA HERNÁNDEZ BARRERA
Secretaría General