

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CERVANTES SAN AGUSTÍN  
NIT. 900.294.120-1**

**14 de diciembre de 2016**

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**CAPITULO I  
CAMPO DE APLICACIÓN**

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo de la FUNDACION UNIVERSITARIA CERVANTES SAN AGUSTIN- UNICERVANTES, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D. C., en la Calle 77 No. 11 – 63, sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución como todos sus trabajadores.

Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

**CAPITULO II  
VINCULACIÓN DEL PERSONAL**

**ARTÍCULO 2.** Para el procedimiento de selección del personal, el candidato deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Hoja de vida en medio físico, debidamente firmada.
- b) Copia de los diplomas o actas de grado de los estudios formales necesarios para ocupar el cargo, según el Manual de Funciones de la Institución.
- c) Copia de certificaciones laborales en las que se indique el tiempo de vinculación, el cargo desempeñado y las funciones asignadas.
- d) Copia de los estudios de capacitación o educación continua que certifiquen las habilidades necesarias para ocupar el cargo, según el Manual de Funciones de la Institución.
- e) Copia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- f) Para extranjeros, copia del pasaporte, visa de trabajo y cedula de extranjería según sea el caso.
- g) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de estos, el Defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- h) Certificado de la cuenta bancaria para consignación del salario.
- i) Diligenciamiento de la Hoja de Vida Institucional, en medio digital.
- j) Para el personal docente, los demás documentos requeridos establecidos en el reglamento docente y los perfiles de las asignaturas o módulos de cada programa académica.

**PARAGRAFO:** La Fundación podrá establecer en sus procedimientos, además de los

documentos mencionados en este Reglamento, todos aquellos que considere necesarios para vincular a sus colaboradores, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de información en formatos o cartas de solicitud de empleo relativos a “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1°. Ley 13 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C. P. C. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (decreto reglamentario No.559 de 1191 Artículo 22), ni la libreta militar (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995).

### **CAPITULO III CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTÍCULO 3.** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido.

**ARTÍCULO 4.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

- 1º) Nombre de la empresa o empleador;
- 2º) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- 3º) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato,
- 4º) Obligación del empleador y del aprendiz y derechos de éste y aquel;
- 5º) Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato;
- 6º) Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio;
- 7º) Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
- 8º) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

**ARTÍCULO 6.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito; en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 7.** Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será (2) equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. (Artículo 30, parágrafos 3 y 4, Ley 789 de 2002).

**ARTÍCULO 8.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del

Trabajo para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes.

- 1º) Concurrir asiduamente tanto a los cursos como a su trabajo con diligencia y aplicación sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la empresa, y
- 2º) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTÍCULO 9.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la empresa tiene las siguientes para con el aprendiz:

- 1º) Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
- 2º) Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
- 3º) Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

**ARTÍCULO 10.** En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, conforme al cual “la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez(10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz”.

**ARTÍCULO 11.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo. alternados en períodos sucesivos e iguales para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio

**ARTÍCULO 12.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica:

- 1º) Los primeros tres meses se presumen como períodos de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.
- 2º) El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
- 3º) Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

## PERIODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 13.** La FUNDACIÓN una vez vinculado el trabajador podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la FUNDACIÓN, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las convivencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

**ARTÍCULO 14.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

**ARTÍCULO 15.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajos sucesivos no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato (Artículo séptimo Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 16.** Durante el periodo de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo de prueba el TRABAJADOR continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (Artículo 80, C.S.T.).

## CAPITULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

**ARTÍCULO 17.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distintas a las actividades normales de la FUNDACIÓN. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6, C.S.T.).

## CAPITULO V HORARIO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 18.** La jornada laboral de la Fundación será de 48 horas a la semana, la cual se distribuirá en turnos dentro de los horarios que determine la FUNDACIÓN, de acuerdo con la necesidad de la prestación del servicio, de lunes a viernes o de lunes a sábado hasta completar las cuarenta y ocho (48) horas de trabajo a la semana. Los tiempos de descanso y alimentación comprendidos en los horarios de trabajo no se computarán dentro de la jornada laboral.

En desarrollo de lo anterior y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios, la

FUNDACIÓN podrá fijar y o modificar los turnos y horarios de trabajo que más se ajusten a las necesidades de los servicios, respetando en todo caso el límite máximo de trabajo de cuarenta y ocho (48) horas de trabajo a la semana.

A manera enunciativa el horario de trabajo, esto es las horas de entrada y salida de los TRABAJADORES, podrán ser las que a continuación se expresan en forma general, las cuales son susceptibles de modificación conforme las necesidades de la prestación del servicio por parte de la FUNDACIÓN, así:

#### **Personal profesional, asistencial y operativo:**

Los días laborables para el personal profesional, asistencial y operativo son de lunes a sábado en el siguiente horario:

Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 6:00 p.m. (una hora y media de almuerzo)

Sábado de 8:00 a.m. a 12: 30 p.m.

#### **- Personal Docente**

Los días laborables para profesores serán de lunes a sábado, en los horarios que se determinen de acuerdo con las asignaturas, investigaciones, tutorías, servicios de extensión y, en general, actividades de docencia programadas por la FUNDACIÓN.

##### **a. Tiempo completo.**

La jornada laboral semanal es de 40 horas. El horario de trabajo se programará semestralmente en concordancia con la programación académica.

##### **b. Medio tiempo**

La jornada laboral semanal es de 20 horas. El horario de trabajo se programará semestralmente en concordancia con la programación académica.

##### **c. Días laborados**

Lunes a sábado

##### **d. Horario**

Las actividades docentes se podrán programar según las necesidades institucionales, de lunes a sábado, entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. siempre y cuando no superen la carga máxima contratada al docente.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** Los horarios de trabajo podrán ser diferente a los establecidos anteriormente, para los trabajadores cuya naturaleza del trabajo así lo determine y podrán ser acordados entre el trabajador y la FUNDACIÓN, respetando la jornada máxima laboral establecida por el Artículo 161 del C.S.T.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los TRABAJADORES que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo y los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes, quienes deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que haya lugar a causar recargo por trabajo suplementario.

**PARÁGRAFO TERCERO:** En todo caso, los horarios de trabajo de los TRABAJADORES podrán modificarse unilateralmente para ajustar los mismos a las necesidades del servicio, en consideración a la especial actividad que ejecuta la FUNDACIÓN, respetando en todo caso la jornada máxima legal, solicitando previamente la autorización al Área de Gestión Humana, la cual, a su vez, notificará a los trabajadores.

**PARAGRAFO CUARTO:** Cuando la Fundación tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del trabajador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO VI LAS HORAS EXTRAS Y DE TRABAJO NOCTURNO**

**ARTÍCULO 19.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. (Artículo 160, C.S.T. y Ley 729 de 2002)

**ARTÍCULO 20.** Trabajo suplementario o de horas extras es aquel que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, C.S.T.).

**ARTÍCULO 21.** El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y 12 semanales, y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste (Artículo 1, Decreto 13 de 1967).

**ARTÍCULO 22.** Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción en el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal C de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

**PARAGRAFO:** La FUNDACIÓN podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

**ARTÍCULO 23.** La FUNDACION no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras

sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este reglamento.

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

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores del descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 22, Ley 50 de 1990).

**PARAGRAFO TERCERO:** Los trabajadores estarán facultados para hacer uso de la denominada "desconexión laboral", con el fin de no recibir ni ejecutar órdenes a través de cualquier medio tecnológico, fuera de la jornada ordinaria laboral pactada con su empleador y definida en el contrato individual de trabajo, en consecuencia, el trabajador para tales fines, podrá bloquear sus equipos móviles. Si el trabajador opta por no hacer uso de la desconexión laboral y acepta recibir órdenes de trabajo y ejecutarlas fuera de su horario laboral, el empleador deberá pagar al trabajador lo correspondiente a horas extras diurnas y nocturnas; recargos nocturnos, dominicales y festivos entre otros factores salariales según el caso, previa demostración por parte del trabajador de la labor desarrollada en horario extra incluyendo la prueba del tiempo utilizado para ello.

## **CAPITULO VII DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 24.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Las prestaciones y derechos que para el TRABAJADOR originen el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1° Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aviso sobre Trabajo Dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, la FUNDACIÓN debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de TRABAJADORES que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorios (artículo 185 C.S.T.).

**ARTÍCULO 25.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 24 de este reglamento tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002 (Artículo 25 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 26.** La FUNDACIÓN solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa de disposición de la institución. Se entiende por justa causa el accidente, las enfermedades,

la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito. No tiene derecho a la remuneración de descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si durante ellos hubiere sido prestado el servicio por el trabajador.

**ARTÍCULO 27.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la FUNDACIÓN suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Artículo 178 C.S.T.).

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 28.** Los TRABAJADORES que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, numeral 1, C.S.T.).

**ARTÍCULO 29.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la FUNDACIÓN a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del TRABAJADOR, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. La FUNDACIÓN tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187 C.S.T.).

**ARTÍCULO 30** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el TRABAJADOR no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188 C.S.T.).

**ARTÍCULO 31.** Conforme lo señala la ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, la FUNDACIÓN y el TRABAJADOR a través de un acuerdo escrito podrán realizar la compensación en dinero de vacaciones (hasta 7 días por cada periodo causado), sin necesidad de autorización del Ministerio de la Protección Social. Cuando el contrato termina sin que el TRABAJADOR hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el TRABAJADOR (artículo 189 C.S.T.), artículo 20 Ley 1429 de 2010.

**ARTÍCULO 32.** En todo caso el TRABAJADOR disfrutará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de TRABAJADORES técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares (artículo 190 C.S.T.).

**ARTÍCULO 33.** Durante el período de vacaciones el TRABAJADOR recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de

descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el TRABAJADOR en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan (artículo 192 C.S.T.).

**ARTÍCULO 34.** La FUNDACIÓN llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada TRABAJADOR, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Artículo 5, Decreto 13 de 1.967).

**PARAGRAFO:** En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los TRABAJADORES tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

### **PERMISOS, INCAPACIDADES Y LICENCIAS**

**ARTÍCULO 35.** La FUNDACIÓN concederá a sus TRABAJADORES los siguientes permisos:

1. Los necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente. El aviso debe darse en forma anticipada y con el tiempo que las circunstancias lo permitan.
2. En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o el tiempo de ocurrir está según lo permitan las circunstancias. En todo caso el permiso así concedido no podrá exceder de tres (3) días calendario.
3. Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la FUNDACIÓN y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento.
4. Comisiones sindicales inherentes a la organización.
5. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo del TRABAJADOR en estos permisos puede descontarse o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la FUNDACIÓN (Artículo 57, numeral 6, C.S.T). En todo caso los TRABAJADORES no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización escrita de su Jefe Inmediato, la que requerirá también visto bueno área de Gestión Humana, según el procedimiento y con el lleno de los formatos establecidos.
6. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente del TRABAJADOR o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, la FUNDACIÓN concederá una licencia remunerada por luto

conforme lo previsto en la ley vigente en el momento de la causación (Ley 1280 de 2009).

7. Licencia de paternidad de acuerdo con lo previsto en la ley vigente en el momento de su causación. (Ley 755 de 2002 y Sentencia C 174 de 2009).

**PARAGRAFO PRIMERO:** Los permisos y licencias, la FUNDACIÓN podrá o no remunerarlos según sea el caso. La misma situación se aplicará para la participación en eventos académicos o estudio, quedando facultado el Vicerrector Administrativo y Financiero para decidir si otorga o no auxilios especiales, no constitutivos de salario, previo visto bueno del jefe inmediato.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El Jefe Inmediato y en su ausencia, el Jefe del Área de Gestión Humana, podrá conceder el permiso o licencia, hasta por tres días, previa solicitud escrita del TRABAJADOR.

**ARTICULO 36. INCAPACIDADES.** Toda persona que falte a trabajar por enfermedad común debe presentar la incapacidad médica expedida por la respectiva EPS sin excepción, por lo cual no se admitirán las incapacidades emitidas por médicos y/o centros particulares. Las incapacidades deberán entregarse al Área de Gestión Humana.

**ARTICULO 37. LICENCIA DE MATERNIDAD.** Al momento de iniciar la licencia materna la trabajadora deberá informar a su jefe inmediato y al Área de Gestión Humana con el fin de ingresar la novedad al sistema de nómina. En un plazo máximo de 30 días después del primer día de la licencia, deberá entregar a Gestión Humana, la licencia materna transcrita en la EPS correspondiente para realizar el proceso de recobro.

**ARTICULO 38. LICENCIAS NO REMUNERADAS** Las licencias no remuneradas solo serán aprobadas según las disposiciones del Estatuto General de la FUNDACIÓN y los criterios del presente reglamento. El tiempo de la licencia no remunerada es hasta por tres meses.

## **CAPÍTULO VIII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTÍCULO 39.** Formas y libertad de estipulación.

1. La FUNDACIÓN y el TRABAJADOR pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T. y las normas concordantes con estas, cuando el TRABAJADOR devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo

nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso, el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la FUNDACIÓN que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El TRABAJADOR que, de común acuerdo con la FUNDACIÓN, se acoja a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (Artículo 18 Ley 50 de 1990).

**ARTÍCULO 40.** Se denomina jornal el pago estipulado por días y salario, el estipulado por periodos de un mes (Artículo 133 C.S.T.).

**ARTÍCULO 41.** El pago del salario se efectuará en el lugar en donde el TRABAJADOR presta sus servicios, a través de medios electrónicos a la cuenta bancaria indicada por el TRABAJADOR, o excepcionalmente a la persona que él autorice por escrito.

**ARTÍCULO 42.** El periodo de pago en la FUNDACIÓN es mensual y se hará efectivo al final de cada mes.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos, no mayor de un mes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (Artículo 134 C.S.T.).

## **CAPÍTULO IX**

### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN PRO DE LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 43.** Es obligación de la FUNDACIÓN velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y con el objeto de velar por la protección integral del

trabajador.

**ARTÍCULO 44.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la EPS o ARL correspondiente. En caso de no estar afiliados, estarán a cargo de la FUNDACIÓN, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 45.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la FUNDACIÓN, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse a examen en la oportunidad debida.

**ARTÍCULO 46.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento ordenados por el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que, para todos o algunos de ellos, ordene la FUNDACIÓN en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTÍCULO 47.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y, en particular, las que ordene la FUNDACIÓN y la Administradora de Riesgos Laborales, para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes trabajo.

**PARÁGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la FUNDACIÓN, que le hayan sido comunicados por escrito, facultan a ésta para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa para los trabajadores, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa (Artículo 91, Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 48.** En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARL.

**ARTÍCULO 49.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el TRABAJADOR lo comunicará inmediatamente a la FUNDACIÓN, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes. El TRABAJADOR informará

acerca de las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 50.** Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán determinar la gravedad y la frecuencia de dichos accidentes o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información (Artículo 61, Decreto 1295 de 1994).

**ARTÍCULO 51.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la FUNDACIÓN como sus trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo de Trabajo, la Resolución N.º 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, a la Ley 1562 de 2012, al Decreto 1443 de 2014 y el Decreto 1072 de 2015, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias de la ley y el decreto antes mencionados.

## **CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 52.** Los TRABAJADORES tienen los siguientes deberes:

- a) Respetar y subordinarse a sus superiores.
- b) Respetar a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la FUNDACIÓN
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, diligencia, calidad, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relativas al trabajo con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la FUNDACIÓN en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe

para el manejo de las máquinas, elementos e instrumentos de trabajo.

- i) Cumplir con los principios y filosofía institucional, los estatutos y reglamentos de la FUNDACIÓN.
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores. Queda prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- k) Guardar confidencialidad y reserva sobre los planes, programas, proyectos, investigaciones y servicios que desarrolle o requiera la FUNDACIÓN.
- l) Guardar relaciones de absoluto respeto y consideración con los estudiantes de la FUNDACIÓN, sea cual fuere la vinculación.
- m) Dar adecuado uso y manejo a los elementos asignados que para los fines del trabajo a desempeñar le ha entregado la FUNDACIÓN o los que estén a su alcance y propender por su conservación. En el caso de equipos informáticos abstenerse de instalar programas no autorizados por la dependencia encargada o sin las licencias exigidas por la Ley.
- n) Informar a la FUNDACIÓN cualquier irregularidad o peligro que ponga en riesgo las personas, las cosas o continuidad de las labores.
- o) Actualizar o reportar cualquier novedad de la hoja de vida al área de Gestión Humana.
- p) Revisar y atender oportunamente el correo electrónico institucional.

## **CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 53.** El orden jerárquico, de acuerdo con los cargos existentes en la FUNDACIÓN, es el siguiente:

Ejercen gobierno y autoridad en la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CERVANTINA SAN AGUSTÍN los organismos colegiados y las personas legítimamente constituidas. Son autoridades de gobierno, en su orden: el Capítulo Universitario, el Consejo Directivo y el Rector.

El Consejo Académico, el Consejo Administrativo - Financiero y los Vicerrectores (Académico y de Extensión, de Investigación y, Administrativo y Financiero) son autoridades de gobierno para los asuntos de su competencia.

En las Facultades son también autoridades de gobierno, en su orden, el Consejo de Facultad, el Decano de Facultad y los directores de programa.

**PARÁGRAFO.** De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los TRABAJADORES de la FUNDACIÓN el Rector, los vicerrectores, decanos de Facultad y el Jefe del Área de Gestión Humana, sin perjuicio de los llamados

de atención a que haya lugar cuando el jefe inmediato del TRABAJADOR considere que hay lugar a ello.

## **CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 54.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas, ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3, Artículo 242, CST).

**ARTÍCULO 55.** Los menores no podrán ser ocupados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades en las que 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, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. 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, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo. **PARÁGRAFO.** Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), podrán ser trabajadores en las operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo que, a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. De igual modo, se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículos 245 y 246, Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche, siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (Artículo 243, Decreto 2737 de 1989).

## **CAPITULO XII**

### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 56.** Son obligaciones especiales de la FUNDACIÓN:

1. Poner a disposición de los TRABAJADORES los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los TRABAJADORES elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de forma que garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Proporcionar dentro de los límites legales en la prestación de los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar respeto a la dignidad personal del TRABAJADOR, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al TRABAJADOR las licencias de que trata el artículo 35 de este Reglamento.
7. Dar al TRABAJADOR que lo solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicios, la índole de las labores y el salario devengado, e, igualmente, si el TRABAJADOR lo solicita, hacerle practicar examen médico de retiro y darle certificación sobre el particular. Se considerará que el TRABAJADOR desiste voluntariamente o por su culpa elude, dilata o dificulta el examen, cuando transcurridos cinco días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la información y/o el orden correspondiente. En tal caso, cesa tal obligación para la FUNDACIÓN.
8. Cumplir con el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores de edad que ordena la ley.
10. Conceder a las TRABAJADORAS que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del C.S.T.

11. Afiliar a sus TRABAJADORES al Sistema de Seguridad Social Integral.
12. Conservar el puesto a los TRABAJADORES que estén disfrutando de descansos remunerados incapacidades médicas, periodos de embarazo y licencias de maternidad. No producirá efecto alguno el despido que el trabajador comunique al TRABAJADOR en tales periodos. Igualmente, el TRABAJADOR conservará su empleo en caso de que el trabajador acuda a un preaviso y éste expire durante los periodos mencionados.
13. Además de las obligaciones especiales a cargo de la FUNDACIÓN, ésta garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al sistema de seguridad social integral, suministrarle cada cuatro (4) meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la USTA (artículo 57, CST).

**ARTÍCULO 57.** Son obligaciones especiales del TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la FUNDACIÓN o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. Abstenerse de comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la FUNDACIÓN, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos, equipos, documentos, útiles y sobrantes de las materias primas que se les hayan facilitado.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la FUNDACIÓN las observaciones que estime conducentes, a fin de evitarle daños y perjuicios.
6. Impedir el desperdicio de materiales y recursos de la Institución.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o los bienes de la FUNDACIÓN.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la FUNDACIÓN o por las autoridades del ramo, y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

9. Registrar en el Área de Gestión Humana de la FUNDACIÓN su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, CST). En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al TRABAJADOR, se entenderá válidamente notificada y enviada a este, si se dirige a la última dirección que el TRABAJADOR tenga registrada en la FUNDACIÓN.
10. Comunicar al área de Gestión Humana de la FUNDACIÓN, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la FUNDACIÓN pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
11. Usar los uniformes (dotaciones) entregados por la FUNDACIÓN, de conformidad con las instrucciones impartidas de modo general o particularmente a cada TRABAJADOR. Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
12. Realizar oportuna y debidamente las operaciones de índole tributaria, fiscal o parafiscal, y responder por el trámite y diligenciamiento de los documentos correspondientes cuando a ello hubiere lugar, sin perjuicio de la responsabilidad penal y patrimonial que le fuere atribuible al TRABAJADOR.
13. Cumplir y hacer cumplir el Estatuto General de la FUNDACIÓN.
14. Someterse a todas las medidas de control que establezca la FUNDACIÓN a fin de obtener la puntual asistencia general.
15. Observar estrictamente lo establecido por la FUNDACIÓN para solicitud de permisos y en la comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
16. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la FUNDACIÓN por razones de trabajo.
17. Portar el carné de identidad que otorga la FUNDACIÓN y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la FUNDACIÓN por razones de cualquier control.
18. Someterse a los controles y medidas indicados por la FUNDACIÓN, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad institucional.
19. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la FUNDACIÓN, dentro o fuera de las instalaciones, a los que se le invita o se le indica participar.
20. Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la FUNDACIÓN o sus representantes.
21. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando estos no desmejoren las condiciones laborales.

22. De acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las que fije la FUNDACIÓN, someterse a los exámenes médicos obligatorios.
23. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la FUNDACIÓN al TRABAJADOR, en los Estatutos, el Estatuto Docente, Manuales de funciones, descripción de cargos, instructivos o circulares.

### **PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA FUNDACIÓN Y LOS TRABAJADORES**

**ARTÍCULO 58.** Se prohíbe a la FUNDACIÓN:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa y por escrito 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 C.S.T.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) En cuanto a las cesantías y a las pensiones de jubilación, la FUNDACIÓN puede retener el valor respectivo en los casos del Artículo 250 del C.S.T.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la FUNDACIÓN.
3. Exigir o aceptar dinero de un aspirante como gratificación para admitirlo en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
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, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del Artículo 57 del C.S.T. 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 FUNDACIÓN excepto en los casos de fuerza mayor y caso fortuito. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los

trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo, cuando se compruebe que la FUNDACIÓN, de forma ilegal, ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los TRABAJADORES que le hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, C.S.T.).

**ARTÍCULO 59.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la FUNDACIÓN los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Institución.
2. Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos, o de drogas enervantes o psicoactivas.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los guardas de seguridad o vigilantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la FUNDACIÓN, excepto en los casos previstos por la Ley, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda y actos semejantes 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 útiles o herramientas suministradas por la FUNDACIÓN en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, C.S.T.).
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, equipos, elementos, instalaciones, talleres o laboratorios.
10. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la FUNDACIÓN, datos

relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.

11. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el TRABAJADOR, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
12. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
13. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la FUNDACIÓN, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
14. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
15. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros TRABAJADORES o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la FUNDACIÓN.
16. Causar cualquier daño en la labor confiada o en las instalaciones, equipos y elementos de la FUNDACIÓN.
17. Confiar a otro TRABAJADOR, sin la autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la FUNDACIÓN.
18. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la FUNDACIÓN.
19. Presentarse tarde al trabajo.
20. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al supervisor y sin autorización expresa de este.
21. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas a las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
22. Retirarse del turno antes de que se presente el TRABAJADOR que deba sucederle en la labor.
23. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza las sedes de la FUNDACIÓN sin previo permiso de la misma, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
24. Dormir en los sitios u horas de trabajo.
25. Solicitar a sus compañeros préstamos en dinero o en especie.

26. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas de la comunidad o el nombre de la FUNDACIÓN.
27. Pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin orden o autorización de su superior.
28. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo.
29. Ingerir o mantener dentro de la FUNDACIÓN, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
30. Fumar en los sitios prohibidos por la ley, la FUNDACIÓN o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.
31. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la FUNDACIÓN, sin autorización expresa de esta.
32. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo u ocultar tales hechos.
33. Originar riñas, discordia o discusión con otros TRABAJADORES de la FUNDACIÓN o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
34. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
35. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la FUNDACIÓN o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
36. Transportar en los vehículos de la FUNDACIÓN, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su superior.
37. Crear o alterar documentos para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de la FUNDACIÓN.
38. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
39. Dedicarse a escuchar radio o ver televisión en horas y sitios de trabajo sin autorización de su inmediato superior, o usar medios electrónicos o de comunicación de la FUNDACIÓN para temas no relacionados con la actividad laboral contratada.
40. Permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.

### **CAPITULO XIII**

#### **CONTACTO**

Tel: (+571) 212 0524

Dir: Cl. 77 # 11-63 Bogotá, Colombia

[www.unicervantes.edu.co](http://www.unicervantes.edu.co)

## ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 60.** La FUNDACIÓN no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114, C.S.T.).

**ARTÍCULO 61.** Para efectos de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral, la FUNDACIÓN considera:

- a) Faltas Gravísimas: Aquellas conductas contrarias a las obligaciones que, de conformidad con el Artículo 62 del C.S.T., dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Se exceptúan los numerales 7, 14 y 15.
- b) Faltas Graves: Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente Reglamento o las descritas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que afectan ostensiblemente a la FUNDACIÓN y/o a algunos de sus miembros.
- c) Faltas Leves: Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por la FUNDACIÓN para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden. Se establecen como faltas disciplinarias de los TRABAJADORES la falta leve y la falta grave.

**PARÁGRAFO.** Para la calificación de las faltas y la determinación de la gravedad o levedad de las mismas, el Área de Gestión Humana tendrá en cuenta los siguientes criterios de graduación:

- La afectación en la prestación del servicio en la FUNDACIÓN.
- El impacto y la trascendencia de la falta.
- La reincidencia de la falta.
- El perjuicio generado a la comunidad.
- La modalidad y circunstancias de atenuación y agravación en las que se cometió la falta.

**ARTÍCULO 62.** Se establecen las siguientes faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) La demora hasta de diez (10) minutos para iniciar la jornada laboral o inicio de clases, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN, implica por primera vez, llamado de atención verbal, por la segunda vez, llamado de atención por escrito; por la tercera vez llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida y procedimiento legal para imponer sanciones incluso la terminación del contrato.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN, implica por

primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

- c) La falta total al trabajo, durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- d) La violación leve por parte del TRABAJADOR de las obligaciones contractuales y reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.

**ARTÍCULO 63.** Constituyen faltas graves:

- a) El retardo de quince (15) minutos en la hora de entrada, sin excusa suficiente, por quinta vez, salvo que, aun por primera vez, cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN.
- b) La falta total del TRABAJADOR en la mañana, en la tarde o el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez, salvo que, aun por primera vez, cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN.
- c) La falta total del TRABAJADOR a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, salvo que, aun por primera vez, cause perjuicio de consideración a la FUNDACIÓN
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones de que tratan los artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, además del incumplimiento de las contractuales o reglamentarias.
- e) Igualmente se establece como falta grave la inasistencia o la renuencia del trabajador para que se lleve a cabo la diligencia de descargos, por constituir violación a los artículo 111 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

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

**ARTÍCULO 64.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la FUNDACIÓN deberá oír al TRABAJADOR inculpado directamente, en presencia de dos (2) trabajadores de la FUNDACIÓN y si éste es sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca o por dos (2) compañeros de trabajo, si así lo desea. Una vez oídos en descargos, la FUNDACIÓN procederá a evaluar los argumentos esgrimidos por el trabajador en la diligencia de descargos y si es procedente, impondrá la sanción respectiva, según la gravedad de la falta cometida. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la FUNDACIÓN de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115, C.S.T.).

**ARTÍCULO 65.** Los TRABAJADORES que tengan personal a cargo deberán informar al

área de Gestión Humana sobre los hechos constitutivos de faltas disciplinarias y aportar las correspondientes pruebas que soporten los hechos, para efectos de adelantar el proceso establecido.

Cuando se tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, el área de Gestión Humana le informará al TRABAJADOR por escrito que puede ser oído para presentar los descargos.

La decisión que para cada caso adopte el área de Gestión Humana le será notificada al TRABAJADOR. Si este se negare a firmarla, quien efectúa la notificación la hará firmar en duplicado por dos testigos con sus correspondientes documentos de identidad, dejando expresa constancia de la negativa del TRABAJADOR a recibir y/o firmar por duplicado la comunicación en que consta la decisión adoptada. De esta manera se entenderá surtida para todos los efectos legales y reglamentarios, la notificación de la decisión adoptada por la FUNDACIÓN sobre el particular.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Si el TRABAJADOR citado a descargos no concurriere a la citación, el área de Gestión Humana dejará constancia por escrito de la inasistencia, con la firma de dos testigos, y lo citará por escrito por última vez a la diligencia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En caso de inasistencia a la última citación, el área de Gestión Humana procederá a aplicar la sanción correspondiente.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Igualmente se establece que la inasistencia o la renuencia del trabajador para que se lleve a cabo la diligencia de descargos, será demostrativa de su renuncia al debido proceso que en materia disciplinaria se consigna en este capítulo y como quedo establecido en este Reglamento, constituye falta grave, con sanción consistente en suspensión del contrato de uno (1) a ocho (8) días.

**ARTÍCULO 66.** Los asuntos disciplinarios en los que se deba vincular a un docente de la FUNDACIÓN se tramitarán según el procedimiento previsto en el Estatuto Docente y/o en las normas que lo modifiquen, complementen o sustituyan.

**ARTÍCULO 67.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (Artículo 115, C.S.T.).

#### **CAPITULO XIV RECLAMOS, PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 68.** Los reclamos de los TRABAJADORES se harán ante el jefe inmediato y la persona que ocupe en la FUNDACIÓN el cargo de Jefe del área de Gestión Humana, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

#### **CAPITULO XV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 69.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la FUNDACIÓN constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la Institución, y protejan la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 70.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la FUNDACIÓN ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la FUNDACIÓN.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan un ambiente laboral sano.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar, en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la FUNDACIÓN, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades, que en cualquier tiempo estableciere la FUNDACIÓN para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 71.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno, con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. La FUNDACIÓN tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los TRABAJADORES y de la FUNDACIÓN o su delegado. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”, y es regulado legal e institucionalmente por su propio reglamento.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier momento la vida laboral de la FUNDACIÓN en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, y formular a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificarse como conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener la vida laboral sana en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritasen.
  - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la elaboración y puesta en marcha de los mecanismos de prevención, con énfasis en las actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia en el interior de la vida laboral de la FUNDACIÓN.
  - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres meses, o cuando las circunstancias lo ameriten. Entre sus integrantes, designará un presidente ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad para el mejoramiento de la vida laboral; además, convocará a reuniones del comité.
  4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación del tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia y conciliación.
  5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a las instancias competentes de la FUNDACIÓN, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

## **CAPÍTULO XVI**

### **TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 72.** El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC- para el contacto entre el trabajador y la FUNDACIÓN sin requerirse la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo.

**ARTÍCULO 73.** El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del sitio físico o geográfico de trabajo de la FUNDACIÓN.

**ARTÍCULO 74.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente deberá indicar: - Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. - Determinar los días y los horarios en que el trabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. - Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. - Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador. PARAGRAFO: El trabajador contratado para ejecutar labores bajo la modalidad de TELETRABAJO, tendrá el derecho a la denominada “desconexión laboral” tal y como quedó consignado en el capítulo VI Artículo 22, parágrafo tercero del presente reglamento.

**ARTÍCULO 75.** Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – Pila. Los teletrabajadores durante la vigencia de la relación laboral deberán ser afiliados por parte de la FUNDACIÓN al Sistema de Seguridad Social, de conformidad con las disposiciones de la ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**ARTÍCULO 76.** Cuando las actividades laborales del teletrabajador no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al auxilio de transporte.

## **CAPÍTULO XVII PUBLICACIONES**

### **CONTACTO**

**ARTÍCULO 77.** Cumplido el procedimiento interno de aprobación del presente Reglamento, establecido en el artículo 17 de la ley 1429 de 2010, la FUNDACIÓN debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos (Artículo 22 Ley 1429 de 2010).

### **CAPÍTULO XVIII VIGENCIA**

**ARTÍCULO 78.** El presente Reglamento entrará en aplicación desde la fecha en que la FUNDACIÓN lo publique en cartelera e informe a los TRABAJADORES mediante circular interna el contenido de este. (Artículo 17, Ley 1429 de 2010).

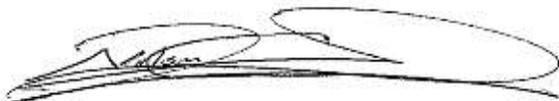
### **CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 79.** Desde la fecha en que entra en vigencia este Reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del Reglamento que antes de esta fecha haya tenido la Fundación.

### **CAPÍTULO XX CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 80.** No producirán ningún efecto las cláusulas del Reglamento que desmejoren las condiciones del TRABAJADOR en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento en cuanto fueren más favorables al TRABAJADOR (Artículo 109, C.S.T.).

Fecha: Actualizado 23 de Julio de 2018  
Dirección: Calle 77 No. 11-63  
BOGOTÁ D.C.



P. FRAY NELSON GALLEGO OROZCO, OSA  
Rector y Representante Legal  
Fundación Universitaria Cervantes San Agustín – Unicervantes



Elaborado por: Carlos Eduardo Calle Cifuentes / Secretario General  
Revisado por: Olga Peña Sierra / Directora Oficina de Planeación y Gestión  
Fecha elaboración: 23/07/2018  
Ubicado: PC- Reglamentos 2018

#### **CONTACTO**

**Tel:** (+571) 212 0524

**Dir:** Cl. 77 # 11-63 Bogotá, Colombia

**[www.unicervantes.edu.co](http://www.unicervantes.edu.co)**





