

UNIVERSIDAD ECCI

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



VIGILADA MINEUCACIÓN



UNIVERSIDAD · ECCI

CERTIFICADA POR:



CO-SC 7198-1

LA UNIVERSIDAD ECCI
Regula sus relaciones laborales individuales y colectivas mediante el presente

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN –. El presente Reglamento Interno de Trabajo de la **UNIVERSIDAD ECCI** (RIT) con domicilio principal en la Carrera 19 No.49 – 20 del Barrio Alfonso López, Localidad de Teusaquillo, de la ciudad de Bogotá, se aplica a los trabajadores o empleados vinculados mediante cualquier modalidad de contrato laboral en esta o en cualquier sede/ dependencia de la Universidad bajo la subordinación del órgano directivo teniendo en cuenta las demás sedes que pueda establecer en todo el territorio nacional, como es el caso de la única seccional alternativa actual, instalada en la ciudad de Medellín en la Calle 49 No 45-65 Av. Oriental Ayacucho.

El RIT busca mejorar, afianzar y estructurar las relaciones laborales en cumplimiento de la buena fe, la responsabilidad, el compromiso, eficiencia y especialmente los principios y valores estatutarios de la Universidad. El RIT construye las políticas de relacionamiento de personal obedeciendo a la visión de ser una Universidad reconocida por su humanismo y su tecnología, con criterios de universalidad en el conocimiento, con programas pertinentes de alta calidad, líderes en principios y valores al servicio de la formación del capital humano.

Parágrafo Primero. El RIT se erige sobre la propuesta ideológica consagrada en la visión de la Universidad la cual es: ser una institución de educación superior que fundamenta su quehacer en principios de pertinencia, equidad, calidad, eficiencia y transparencia, para formar profesionales íntegros, autónomos, libres, emprendedores, con pensamiento crítico e investigativo que mediante una propuesta pedagógica interdisciplinaria y flexible, el crecimiento de sus actores y el perfeccionamiento de sus procesos, aplica y genera conocimiento para la innovación, el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo social y económico del entrono local y global.

Parágrafo Segundo. Con la publicación del presente RIT se legitima el principio de publicidad y nace la obligación de todos los trabajadores de conocer y aplicar su articulado.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN –. Quien aspire a desempeñar un cargo en la **UNIVERSIDAD ECCI**, debe presentar solicitud por escrito en la oficina designada para desempeñar dicha función, para registrarlo como aspirante, además deberá anexar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida actualizada con foto, datos personales y laborales completos.
2. Cédula de Ciudadanía, cédula de extranjería, visa o permiso de trabajo para laborar en la Universidad, permiso especial de permanencia, pasaporte o tarjeta de identidad según sea el caso.
3. Documento de identidad y la tarjeta profesional si hubiere un requisito profesional.
4. Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y caja de compensación familiar), si es el caso.
5. Fotocopia de los títulos obtenidos o certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere.
6. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
7. Certificado de antecedentes disciplinarios, penales y fiscales.
8. También debe practicarse las evaluaciones médicas de pre ingreso y presentar pruebas para trabajo aptitud de trabajo en alturas cuando el cargo lo requiera. Se entiende que la práctica de tales pruebas no genera la existencia de contrato de trabajo
9. Referencias personas y profesionales de ciudadanos que den fe sobre la conducta y capacidad del aspirante.
10. Certificación de afiliación al fondo de pensiones, EPS a la que pertenece y fondo de cesantías.
11. Todos los documentos que la Universidad considere pertinente exigir sin que estas exigencias vulneren derechos fundamentales.

PARÁGRAFO 1: El empleador podrá establecer en el reglamento además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: queda prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca; lo mismo que la

exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo, el examen de VIH.

PARAGRAFO 2. El aspirante deberá cumplir previamente además con los requisitos y etapas contemplados en el proceso de selección de la Universidad, que comprende entrevistas, exámenes de aptitud y de conocimientos, análisis de referencias y antecedentes, exámenes médicos, entre otros. Así mismo la Universidad realizará mediante procedimientos oficiales establecidos la verificación de datos, documentos e información suministrados por el aspirante.

PARÁGRAFO 3: Todo nuevo trabajador recibirá de la dependencia en la cual prestará servicios, orientación sobre los objetivos, organización y funcionamiento de la Universidad, así como también de las funciones que le corresponderá desarrollar en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO III. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 3. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, en consecuencia, no se rige por las normas del derecho laboral. Se rige por lo establecido principalmente en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios.

Artículo 4. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: 1) Razón social de la Universidad patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía 2) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendizaje con el número de identificación tributaria(NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; 3) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; 4) Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz; 5) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; 6) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fase lectiva y practica; 7) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase. 8) Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; 9) La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; 10) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; 11) Causales de terminación de la relación de aprendizaje; 12) Fecha de suscripción del contrato; 13) Firma de las partes.

Artículo 5. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre la Universidad. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de es independientes, y pagado plenamente por la Universidad patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional

En la fase lectiva y práctica el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento que en ningún caso es considerado salario. En la fase lectiva el apoyo de sostenimiento será del 50% de un salario mínimo legal mensual vigente. En la fase práctica será del 75% de un salario mínimo legal mensual vigente cuando el índice de desempleo certificado por el DANE para el año anterior sea de dos dígitos. En caso contrato será del 100% de un salario mínimo legal mensual vigente

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 6. DEL PERÍODO DE PRUEBA –. La Universidad, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 7. ESTIPULACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA –. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 8. DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA –. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

ARTÍCULO 9. EFECTO JURÍDICO DEL PERÍODO DE PRUEBA –. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

CAPÍTULO IV TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 10. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS –. Son empleados accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad ECCI. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

CAPÍTULO V HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 11. DEL HORARIO DE TRABAJO –. La jornada de trabajo de la Universidad será de máximo 48 horas semanales, entre las que no se computan horarios de descanso y alimentación. Los docentes, laboran conforme a sus planes de estudio. Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes 8 horas diarias y los sábados 4 horas. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

HORARIOS DE LUNES A VIERNES				
ÁREA	MODALIDAD	HORARIO DE TRABAJO	PERIODO DE DESCANSO	PERIODO DE ALIMENTACIÓN
ADMINISTRATIVO	TIPO A	En la mañana: 8:00 a.m. a 12 m.	10: 00 a.m. a 10:15 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.
		En la tarde: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.	4:00 p.m. a 4:15 p.m.	
	TIPO B	En la mañana: 8:00 a.m. a 12 m.	10: 00 a.m. a 10:15 a.m.	TURNO PARTIDO
		En la tarde: 5:00 p.m. a 9:00 p.m.	7:00 p.m. a 7:15 p.m.	
	TIPO C	En la mañana: 9:00 a.m. a 6:00 p.m.	11:00 a.m. a 11:15 a.m.	1:00 p.m. a 2:00 p.m.
	TIPO D	En la tarde: 1:00 p.m. a 9:00 p.m.	5: 00 p.m. a 5:15 p.m.	
	TIPO E	En la tarde: 2:00 p.m. a 10:00 p.m.	6:30 p.m. a 6:45 p.m.	
SÁBADOS	4 HORAS			

ADMINISTRATIVO	TIPO F	En la mañana: 6:00 a.m. a 10:00 a.m.	8: 00 a.m. a 8:15 a.m.	10:00 a.m. a 11:00 a.m.
		En la tarde: 11:00 a.m. a 3:00 p.m.	2:00 p.m. a 2:15 p.m.	
	TIPO G	En la mañana: 7:00 a.m. a 11:00 a.m.	9: 00 a.m. a 9:15 a.m.	10:00 a.m. a 11:00 a.m.
		En la tarde: 12:00 a.m. a 4:00 p.m.	3:00 p.m. a 3:15 p.m.	
	TIPO H	En la mañana: 6:00 a.m. a 10:00 a.m.	8: 00 a.m. a 8:15 a.m.	TURNO PARTIDO
En la tarde: 4:00 p.m. a 8:00 p.m.		7:00 p.m. a 7:15 p.m.		
TIPO I	En la noche: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	2:00 a.m. a 2:15 a.m.		
DOCENTES	DOCENTES DE PLANTA	En la mañana: 8:00 a.m. a 12 m.	9:50 a.m. a 10:05 a.m.	TURNO PARTIDO
		En la noche: 6:00 p.m. a 10:00 a.m.	7:50 a.m. a 8:05 a.m.	
		SABADOS	4 HORAS	
	DOCENTES DE HORA CATEDRA	La jornada laboral de los docentes de hora cátedra, será de acuerdo a la carga académica asignada por la respectiva Dirección de programa al cual se encuentre adscrito, sin exceder el máximo permitido por la ley.		

PARÁGRAFO PRIMERO: Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente o durante la semana en curso.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Cuando la Universidad 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 empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO TERCERO. Dichas horas serán acordadas y estarán en vigencia dentro del proceso del SG-SST, garantizando el sano desarrollo y el bienestar físico y psicoemocional de los colaboradores.

PARÁGRAFO CUARTO: Los turnos laborales podrán ser modificados sin previa autorización del empleado y tales horarios serán comunicados con anterioridad. y en todo caso respetarán la jornada máxima laboral. Entre el empleador y trabajador podrá

existir pacto para permitir la compensación de tiempo trabajado en exceso a la jornada ordinaria laboral con descanso remunerado.

PARÁGRAFO QUINTO: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Universidad o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO SEXTO: El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 9 p.m.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para 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.

CAPITULO VI TELETRABAJO

ARTICULO 12. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Universidad ECCI; estos capítulos hacen parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los teletrabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al teletrabajador.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar que este último desempeñe sus actividades laborales como teletrabajador mediante una de las tres modalidades

de teletrabajo (autónomo, móvil o suplementario) de acuerdo con el cargo que desempeña en la Universidad.

- b) La inclusión de un trabajador en la modalidad de teletrabajo, debe ser un acto voluntario entre el trabajador y la Universidad.
- c) Para que un trabajador pueda acceder a cualquiera de las modalidades de teletrabajo se requiere que el cargo que desempeña no requiera atención directa al público en las instalaciones de la Universidad y que pueda realizarlo utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC.

ARTICULO 13. DEFINICIONES:

- a. **TELETRABAJO:** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, 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 empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo
- b. **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 local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.
- c. **TELETRABAJADOR AUTÓNOMO:** Es el teletrabajador que utiliza su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran los teletrabajadores que trabajan siempre fuera de la Universidad y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- d. **TELETRABAJADOR MÓVIL:** Es el teletrabajador que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- e. **TELETRABAJADOR SUPLEMENTARIO:** Es el teletrabajador que labora dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

ARTICULO 14. Objetivos- Todo programa de teletrabajo en la Universidad ECCI se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el ausentismo laboral.
- e) Mejorar los procesos laborales en la Universidad ECCI.
- f) Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTICULO 15. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo- Los empleados de la Universidad ECCI podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

- a) Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- b) La permanencia mínima de 6 meses en la Universidad como trabajador para ser admitido como teletrabajador.
- c) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados juntamente con el jefe inmediato.
- d) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el teletrabajador.
- e) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTICULO 16. Igualdad de trato- Los trabajadores y teletrabajadores de la Universidad ECCI tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El teletrabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ARTICULO 17. Obligaciones y responsabilidades especiales de la Universidad- Son responsabilidades de la Universidad ECCI:

- a) La seguridad del teletrabajador conforme a la legislación vigente.
- b) El suministro a los teletrabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los teletrabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

- c) Incluir al teletrabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
- d) Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la Universidad en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- e) Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra)

CAPÍTULO VII TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 18. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido y las veintiuna horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 19. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 20. 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 mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. En todo caso, si el trabajador eventualmente realiza horas extras, éstas serán reconocidas y canceladas por la Universidad.

Se llevará un control del trabajo suplementario laborado por cada empleado y mensualmente se hará un reporte de estas al área Administrativa, para su aval siempre que corresponda a la realidad. Cualquier falsedad incluida en el reporte de trabajo suplementario, por sí sola constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 21. 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 del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

PARÁGRAFO: La Universidad ECCI podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 22. La Universidad no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento.

PARÁGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

CAPÍTULO VIII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 23. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús,

cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

PARÁGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

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

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con Universidad ECCI su día de descanso obligatorio el sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Universidad ECCI debe fijar en lugar público de la Universidad, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

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

ARTÍCULO 25. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Universidad 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. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO IX VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 26. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (01) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 27. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Universidad ECCI 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 Universidad ECCI dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

ARTÍCULO 28. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 29. La Universidad puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de los períodos de vacaciones acumulados, garantizando que el tiempo restante sea disfrutado en descanso por el trabajador; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas 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 30. La acumulación de vacaciones procede de la siguiente forma:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. 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.
4. Si el trabajador goza únicamente de seis días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 31. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 32. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de estas

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

CAPÍTULO X PERMISOS

ARTÍCULO 33. La Universidad ECCI concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, 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, y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad ECCI. En los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento de la Universidad. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
3. Debe comprobarse la asistencia al servicio médico o a la inasistencia al trabajo por enfermedad, con el certificado respectivo de la entidad promotora de Salud (E.P.S.) en la que se encuentren afiliados.
4. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad ECCI.

En caso de fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por cinco (5) días hábiles.

Se otorgará a la madre 18 semanas por licencia de maternidad remuneradas de acuerdo con lo dispuesto en la ley 1822 del 04 de enero de 2017 la cual también hace extensible este beneficio a las madres adoptantes y padres que queden a cargo del recién nacido, por temas de enfermedad o muerte de la madre. Así mismo se otorgarán 8 días hábiles remunerados al padre o compañero permanente. En el caso que sea embarazos múltiples se otorgaran dos (2) semanas más de licencia remunerada.

PARÁGRAFO. Serán aplicables en la Universidad los siguientes procedimientos para los permisos:

1. **COMPETENCIA DE PERMISOS** –. Los permisos de empleados y personal de planta, hasta por un (1) día, serán concedidos por el jefe o director del departamento respectivo o el superior jerárquico, después de examinar cuidadosamente las razones invocadas por el empleado en el escrito de solicitud. Igual podrá hacerlo el Director de Gestión del Talento Humano hasta por dos (2) días.

2. **LICENCIAS O PERMISOS ESPECIALES** -. En el caso de los empleados administrativos, corresponde a la Vicerrectoría Administrativa la decisión de conceder o no las licencias hasta por tres (3) días; según solicitud escrita y motivada del interesado. En este caso, si la Vicerrectoría Administrativa lo concede, indicará además si son remunerados o no. En las facultades y Coordinaciones la anterior decisión corresponde tomarla al Vicerrector Académico.

Los permisos y licencias superiores a tres (3) días, en cada una de las Facultades y Coordinaciones los puede conceder, el Rector, el Vicerrector General y el Vicerrector Académico en ausencia de los anteriores.

3. **LICENCIAS O PERMISOS DE UNIDADES ACADÉMICAS** -. Los permisos hasta por un (1) día de los Docentes de planta, de cátedra, serán concedidos por el superior inmediato, y en su ausencia, por el Vicerrector Académico o Decano.
4. **LICENCIAS O PERMISOS EN PERÍODO DE DESCANSO O VACACIONES** -. Si los permisos o licencias que menciona este Reglamento coinciden con un día en el cual el empleado estuviera en uso de descanso o se encontrara en vacaciones, el pago de la licencia sólo comprenderá el valor de los días hábiles que efectivamente haya tenido que dejar de concurrir al trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Todo permiso debe tramitarse en la víspera y en la medida en que sea posible la semana anterior a su ocurrencia. Solo en situaciones de evidente imposibilidad de ser previstas (enfermedad súbita, calamidad doméstica o fallecimiento de cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil), se concederán los permisos en el mismo día de su solicitud. El otorgamiento de permisos personales será facultativo del jefe inmediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Entiéndase grave calamidad doméstica como todo hecho imprevisible e irresistible que requiera la presencia esencial del trabajador, tales como una tragedia familiar, inundación o incendio de vivienda, etc., hecho que el trabajador deberá comprobar efectivamente.

PARÁGRAFO TERCERO: Salvo convención en contrario y con excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad.

CAPÍTULO XI

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 34. Formas y libertad de estipulación:

1. La Universidad ECCI y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal vigente, o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13,14, 16,21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con 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, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Universidad ECCI que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni 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%).
5. El empleado que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo

ARTÍCULO 35. Según convenio el pago de los salarios se efectuará mensualmente, mediante consignación en la cuenta que señale el empleado, en banco o corporación

con los cuales la Institución tenga convenio. En casos especiales el pago podrá hacerse directamente y con otros plazos.

ARTÍCULO 36. El salario se pagará al trabajador directamente o se consignará así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Los períodos de pago para los jornales no pueden ser mayores de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.
3. El pago u honorarios por la labor desempeñada también se puede pagar en especie, como lo contempla el Art. 129 del CST y será entre 30% hasta el 40%

ARTÍCULO 37. PRESTACIONES EXTRALEGALES.- La Universidad ECCI puede reconocer prestaciones extralegales a sus trabajadores, sin embargo, la creación de dichas prestaciones se hará a título de mera liberalidad y sin que en ningún caso constituyan salario, o factor salarial para liquidar acreencias laborales, a su vez no se tendrán en cuenta las citadas prestaciones para ningún otro efecto conforme a lo establecido en la Políticas de Beneficios de la Universidad.

CAPÍTULO XII

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

ARTÍCULO 38. Es obligación de la Universidad ECCI 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 Salud y seguridad en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 39. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 40. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo a la Universidad o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Universidad o el que corresponda, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si el trabajador 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 se someta al examen en la oportunidad debida.

Parágrafo –. Para que una ausencia al trabajo por enfermedad sea justificable, se requiere su demostración con el correspondiente certificado de incapacidad de la (E.P.S.) a la cual se encuentra afiliado el empleado. La Institución no reconocerá el valor de los días no trabajados con la razón de enfermedad si el mencionado certificado de incapacidad no es presentado a Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 41. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Universidad en determinados casos.

ARTÍCULO 42. Los trabajadores deben someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la Universidad ECCI para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Constituye obligación especial, para el trabajador radicar el original de la respectiva incapacidad médica a más tardar al día siguiente de su expedición, junto con los demás documentos exigidos por la EPS para que la Universidad pueda realizar el trámite de transcripción.

PARÁGRAFO SEGUNDO. La Universidad no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima,

pues solo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 43. En caso de accidente laboral, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, reportando el mismo en los términos establecidos en la ley 1562 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 44. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 45. La Universidad y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual debe, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales, para facilitar el control, de acuerdo con las normas legales existentes.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en la Universidad deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

PARÁGRAFO. La Universidad no responderá por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, en este caso sólo está obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el empleado el aviso correspondiente o por haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 46. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio del trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de

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

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Cumplimiento de las directrices, funciones, preceptos y reglamentos de la Universidad ECCI impartidos en este documento, en el contrato o por los superiores jerárquicos para la ejecución del contrato de trabajo.
- b) Realizar las labores con idoneidad, prontitud, oportunidad, excelencia y calidad.
- c) Respetar la misión, visión, reglamentos, manuales y principios de la Universidad, así como las instrucciones y cuerpo académico, administrativo y estudiantil.
- d) Acatar los protocolos procedimentales y éticos de la Universidad en desarrollo de sus funciones.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer valer todos y cada uno de los términos contractuales, con especial diligencia los acuerdos, artículos y estipulaciones que tengan que ver con el objeto primario, principal o misional de su contrato de trabajo, aun cuando no rezare por escrito.
- g) Promover el dialogo cuando se presente alguna situación de inconformidad entre las partes.
- h) Actuar con lealtad, respeto y servicio con sus compañeros, visitantes, estudiantes y miembros de la Universidad
- i) No usar elementos materiales o inmateriales para deteriorar el nombre de la universidad, malversar los procedimientos, cometer fraudes o atentar contra algún funcionario.
- j) Alejarse de toda conducta que deteriore el buen clima laboral, organizacional y la imagen interna y externa de la Universidad.
- k) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- l) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad ECCI.
- m) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa, para evitar violación a la intimidad, daños o perjuicios morales.

- n) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las actividades, funciones, máquinas o instrumentos de trabajo.
- o) Utilizar los elementos, herramientas, uniformes y dotación exclusivamente en las labores del contrato.
- p) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- q) Promover nuevas ideas para mejorar el desempeño de las funciones colectivas.
- r) Observar con suma diligencia las normas de SST y cualquier tema relacionado con la seguridad de los trabajadores y demás personas con que la Universidad tenga relación.
 - s) Atender los procedimientos y deberes relacionados con el área de calidad.

CAPÍTULO XIV ÓRDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 48. JERARQUÍAS INSTITUCIONALES –. Para efectos de autoridad y ordenamiento, lo mismo que para todos los efectos legales y reglamentarios, la jerarquía será ejercida, en el orden descendente, de la siguiente forma:

a) JERARQUÍA ACADÉMICA:

1. SALA GENERAL
2. CONSEJO SUPERIOR
3. RECTORÍA
4. CONSEJO ACADÉMICO
5. VICERRECTORÍA GENERAL
6. VICERRECTORÍA ACADÉMICA
7. VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
8. DECANATURAS DE FACULTAD
9. CONSEJOS DE FACULTAD
10. DIRECCIONES DE PROGRAMA

b) JERARQUÍA ADMINISTRATIVA:

1. RECTORÍA
2. VICERRECTORÍA GENERAL
3. VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

4. CONSEJO ADMINISTRATIVO
5. DIRECTORES DE BIENESTAR, PLANEACIÓN, ACREDITACIÓN, REGIONALES, MERCADEO Y PUBLICIDAD, TIC, TALENTO HUMANO.
6. JEFES DE OFICINAS
7. ANALISTAS, ASISTENTES Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS
8. AUXILIARES OPERATIVOS DE SERVICIOS GENERALES, VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y PLANTA FÍSICA.

c) JERARQUIA DISCIPLINARIA COMITÉ DE CONVIVENCIA.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la UNIVERSIDAD ECCI: EL RECTOR, EL CONSEJO ACADÉMICO, EL CONSEJO ADMINISTRATIVO, EL CONSEJO DE FACULTAD Y EL DIRECTOR DEL TALENTO HUMANO.

CAPITULO XV LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES

ART. 49 Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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. Los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ART. 50. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) 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.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas,

- pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - g) Trabajos submarinos.
 - h) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 - i) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 - j) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 - k) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 - l) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 - m) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
 - n) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 - o) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - p) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 - q) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
 - r) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 - s) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 - t) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 - u) 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.
- v) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 - w) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO — Los trabajadores menores de 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 del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

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 en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.

CAPÍTULO XVI OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 51. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

1. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la Seguridad y la salud.
2. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
3. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
4. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consta el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presente donde el médico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
5. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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.
6. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente.
7. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
8. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
9. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
10. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de estas.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 52. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Efectuar con excelencia académica las labores docentes, administrativas, de coordinación, dirección, o cualquier actividad que tenga a su cargo toda vez que los procesos de formación exigen especial cuidado y compromiso.
2. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Institución o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes, pero en primera instancia las de la universidad.
4. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o aún, temarios de examen que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados. Hacer uso de estos instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que la Institución indique para ello y solamente en beneficio de ésta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
6. Guardar la moral de las relaciones con los superiores y compañeros.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
8. Observar y cumplir las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución 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. Observar y cumplir las órdenes prescritas por el médico de la Universidad o el médico tratante sobre aquellas enfermedades comunes o estado anormales de salud que el trabajador presente y que hayan sido registrados por el profesional de la salud o por los compañeros de trabajo.
10. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.). En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Universidad.
11. Impedir el desperdicio de materiales.

12. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva en la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
13. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria, así como reportarse a su Jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
14. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Institución a fin de obtener la puntual asistencia general.
15. Observar estrictamente lo establecido por la Universidad para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
16. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la Universidad por razones de trabajo.
17. Portar el carné de identidad que otorga la Universidad y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Institución por razones de cualquier control.
18. Someterse a los controles y medidas indicados por la Universidad, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel Institucional.
19. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación o similares organizados e indicados por la Universidad, dentro o fuera de su recinto, así como concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Universidad o sus representantes.
20. Comunicar a la Dirección de Gestión Humana el estado de embarazo, enfermedad o de discapacidad.
21. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la Universidad.
22. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Universidad por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.
23. Evitar que personas extrañas a la Universidad utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores y a sus familiares, a menos que existan los permisos correspondientes y las medidas de seguridad.
24. Para aquellos trabajadores a quienes la Universidad suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
25. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
26. 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 Universidad al trabajador en los Estatutos, Manuales de funciones,

descripción de oficios, Acuerdos o Resoluciones y demás que sean pertinentes al buen desarrollo de la Universidad.

ARTÍCULO 53. Se prohíbe a la Universidad ECCI:

1. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad.
2. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
3. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
4. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
5. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
6. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
7. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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 Universidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
8. 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 éstos, con excepción de los casos consagrados en la ley.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 54. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse retardado al trabajo, o con temeridad fingir enfermedad, calamidad o problema para engañar a la Universidad y justificar ausencias o llegadas tarde.
2. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de Universidad ECCI, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
3. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al Jefe Inmediato y sin autorización expresa de éste.
4. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor.
5. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.

6. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la Institución o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, así como Ingerir o mantener dentro de la Institución, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
9. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la Institución, así como permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.
10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas o realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
11. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo, así como pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin orden o autorización de su superior respectivo.
12. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
13. Dormir en el sitio de trabajo.
14. Sustraer de la Universidad, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Universidad ECCI.
15. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Institución, así como realizar cualquier actividad mercantil en beneficio propio.
16. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

17. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Institución o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
18. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la Universidad.
19. Transportar en los vehículos de la Universidad, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su superior.
20. Usar los útiles o herramientas suministradas por Universidad ECCI en objetos distintos del trabajo contratado.
21. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.

22. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
23. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Universidad, sin autorización expresa de ésta.
24. 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 Universidad.
25. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Universidad, 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.
26. 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.
27. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la Universidad.
28. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
29. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de la Universidad o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
30. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
31. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Institución, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
32. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en locales o predios de la Universidad sin previo permiso de la misma, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.

CAPÍTULO XVII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 55. La Universidad no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo.

ARTÍCULO 56. Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias.

- a. El retardo en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- b. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la Universidad prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones

ARTÍCULO 57. Se establecen las siguientes clases de faltas calificadas como graves:

- a. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.
- b. El segundo retardo en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente.
- c. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, incluyendo las normas vigentes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Causar daños graves en los equipos, herramientas y producto del servicio.
- e. Consumir bebidas que contengan alcohol o sustancias alucinógenas durante la jornada de trabajo o de descanso.
- f. Sustraer de la Universidad cosa mueble de propiedad de esta o de los compañeros sin su consentimiento.
- g. Presentarse a laborar bajo los efectos del alcohol o de sustancias alucinógenas.
- h. Utilizar para provecho propio o de un tercero los elementos, materia prima, equipos, información de propiedad de la Universidad.
- i. Portar o guardar armas en el sitio de trabajo, a excepción de las utilizadas para el trabajo contratado.
- j. Revelar, divulgar, publicar o reproducir de cualquier manera información, modelos, diseños, estrategias comerciales y en general todos los asuntos y materias que con ocasión o por causa de sus funciones llegaren al conocimiento del trabajador.
- k. No uso de elementos de protección personal (EPP) cuando se le ha generado la observación (verbal o escrita) por el responsable de seguridad y salud en el trabajo.
- l. Incumplimiento a los procedimientos seguros de trabajo implementados por la Universidad.
- m. Consumir o presentarse bajo estado de algún grado de embriaguez o bajo efecto de sustancias alucinógenas o psicoactivas.

- n. La no atención a las observaciones (por escrito o verbal) de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluso por primera vez.
- o. Falta de respeto por parte del trabajador frente a compañeros, jefes o cualquier persona con la que tenga contacto en el desempeño de sus funciones. Esto por ser una conducta inaceptable incluso por la primera vez se finalizará el contrato de trabajo sin excepción.
- p. Incumplimiento sistemático por parte del trabajador de las obligaciones, tareas y deberes asignados.
- q. No presentarse a la obra o a las instalaciones de la Universidad en debida forma al turno correspondiente y sin el uniforme o los implementos otorgados.
- r. Disminuir intencionalmente el ritmo del trabajo en perjuicio de la Compañía.
- s. Registrar tiempos de inactividad superiores a 10 minutos durante el turno correspondiente, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- t. No allegar el soporte de la incapacidad médica expedida dentro de los 2 días hábiles siguientes a su expedición.
- u. Retirarse del lugar de trabajo sin autorización de su superior.
- v. Salir del sitio de trabajo a ingerir alimentos o bebidas en su turno correspondiente, esto sin importar la razón.
- w. No ajustar su proceder al cumplimiento de los objetivos o metas establecidos por su superior durante el mes siguiente a haber recibido retroalimentación.
- x. No informar oportunamente al empleador o sus representantes hechos que puedan acarrearle perjuicios de cualquier índole.
- y. Tomar dineros o títulos valores, utilizarlos sin autorización, guardarlos en sitios no autorizados o no apropiados para su custodia de propiedad de la Universidad.
- z. Maltratar, dañar o afectar el producto por manipulación inapropiada o mala aplicación de los procedimientos de almacenamiento establecidos.
- aa. Hacer uso inadecuado de los equipos de oficina, herramientas y maquinaria para el transporte de mercancía.
- bb. Hacer uso del celular o dispositivos móviles (Smartphone, Tablet y computadores portátiles) durante la jornada laboral para tratar asuntos personales. Los equipos de cómputo y telefónicos entre otros que suministre la Universidad no pueden ser utilizados para uso personal, ni para actividades que no estén relacionadas con el cargo.
- cc. Fumar en el sitio de trabajo o dentro de las instalaciones de la Universidad.
- dd. Mantener relaciones sentimentales o actos sexuales en el sitio de trabajo o en sitios públicos con el uniforme de la Universidad.
- ee. El no aceptar el área de trabajo, o el cambio ordenado o la rotación de puesto de trabajo o del lugar de trabajo.

- ff. La revelación de información comercial que por su actividad tenga conocimiento como listas de precios, sistemas de distribución, políticas comerciales y eventos, cifras de ventas, descuentos, sistemas promocionales y en general datos relacionados con la actividad de la Universidad y que tenga el carácter de reservados.
- gg. Permitir el ingreso o salida de mercancía o de equipos sin la correspondiente factura, remisión o documento soporte respectivo.
- hh. Usar palabras displicentes, denigrantes groseras y vulgares para dirigirse a sus compañeros de trabajo o superiores, clientes o proveedores.
- ii. Apropiarse para terceros o para sí de los puntos de los concursos que organizan los proveedores o la Universidad con el fin de obtener los beneficios o premios.
- jj. Apropiarse de los premios, invitaciones o reconocimiento que los proveedores o clientes reconocen a los trabajadores de la Universidad.
- kk. Atender visitas familiares y personales durante su jornada de trabajo. ll. Ingerir cualquier tipo de alimentos y bebidas en el puesto de trabajo.
- ll. El uso de los audífonos mientras realiza su trabajo en forma recreativa.
- mm. Cualquier violación a las obligaciones y prohibiciones especiales de los artículos 59 y 60 del presente reglamento.
- nn. No presentar o presentar incompletas las tareas designadas incluso por primera vez.
- oo. Operar máquinas de la Universidad de manera irresponsable o sin haber sido autorizado para ello.
- pp. Presentar reportes ante la interventoría o cualquier tercero inexactos, incompletos o sin la información necesario incluso por la primera vez.
- qq. No cumplir con las normas de SST de la Universidad incluso por primera vez.

CAPITULO XVIII

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

ARTÍCULO 58. El procedimiento que aquí se establece, tiene como finalidad propender por el respeto a las garantías procedimentales de los trabajadores, así como también dar cumplimiento a los lineamientos dados por la Corte Constitucional por medio de sentencia C – 593 del 2014

ARTÍCULO 59. El procedimiento constará de dos etapas, así:

- a. Investigación y Trámite.

b. Decisión.

ETAPA 1: INVESTIGACIÓN Y TRÁMITE

ARTÍCULO 60. El empleador contará con un término de diez (10) días hábiles, contados desde el momento en que sean conocidos los hechos o presuntas faltas cometidas, para citar al trabajador a rendir descargos en los que podrá hacer uso del derecho de defensa y contradicción. En caso de que lo anterior no ocurra, se entenderá como desistimiento tácito del empleador a iniciar un procedimiento disciplinario en cuanto a la comisión de esa(s) falta(s).

ARTÍCULO 61. La citación al trabajador para rendir descargos podrá ser notificada por cualquiera de los medios más expeditos y que a modo ilustrativo a continuación se enuncian:

- a. Comunicación personal en las instalaciones de la Universidad, caso en el cual se dejará constancias firmada por el trabajador y dos testigos. En caso de que el trabajador sea renuente a firmar la citación, se dejará la constancia firmada por los dos testigos y se entenderá como notificado el trabajador.
- b. De no ser posible la notificación personal será:
 - Correo electrónico personal e institucional (en caso de que aplique) del trabajador, caso en el cual se entenderá notificado con él envió del mensaje de datos.
 - Mensaje de texto o de datos al teléfono personal e institucional (en caso de que aplique) del trabajador, caso en el cual se entenderá notificado al momento de ser recibido el mensaje de texto.

PARÁGRAFO. En caso de imposibilidad para contactar al trabajador por los mecanismos anteriores, será enviada una carta a la dirección de residencia que el trabajador haya notificado al momento de la contratación al empleador, caso en el cual se entenderá notificado de la citación el día de recepción de esta.

ARTÍCULO 62. La citación para rendir descargos constará de:

- a. Fecha de remisión
- b. Motivos por los cuales será llamado a rendir descargos
- c. Fecha, hora y lugar en la que el trabajador deberá presentarse a rendir descargos

ARTÍCULO 63. En caso de que el trabajador no asista a rendir descargos, se dejará constancia escrita en la que serán testigos dos compañeros del trabajo o dos miembros del sindicato en caso de que haya organización sindical.

PARÁGRAFO PRIMERO: Asimismo, el trabajador contará con el término de un (1) día hábil siguiente a la fecha en la que se realizaría la diligencia de descargos, para presentar excusa válida y debidamente comprobable. Si la inasistencia se da por motivo de incapacidad médica el trabajador deberá allegar el soporte de la incapacidad remitida por la EPS por cualquier medio dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la recepción de la excusa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de que el trabajador no se presente a rendir descargos ni allegue en el término indicado en el párrafo anterior la excusa de su inasistencia, la Universidad continuará con las etapas subsiguientes del procedimiento disciplinario.

En caso de que el trabajador presente una excusa válida y debidamente comprobable, el empleador realizará una nueva citación para llevar a cabo la diligencia de descargos, dentro de los ocho (8) días hábiles subsiguientes a la fecha de la recepción de la excusa.

PARÁGRAFO TERCERO. En caso de que el trabajador no presente excusa válida de inasistencia, podrá la Universidad proseguir a imponer las sanciones correspondientes.

PARÁGRAFO CUARTO. — Se entenderá por excusa válida, los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales

transitorios de forzosa aceptación, caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil debidamente comprobado, concurrir al servicio médico correspondiente (incapacidad), desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad 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.

ARTÍCULO 64. En la diligencia de descargos estarán presentes un representante por la Universidad, el trabajador llamado a rendir descargos y un (1) trabajador más de la

Universidad (de ser necesario), que no tengan relación alguna de subordinación o amistad con el trabajador. En algunos casos la diligencia de descargos podrá ser practicada por los asesores laborales externos de la compañía, en representación del empleador.

En la diligencia se procederá a comunicar al trabajador los motivos o presuntas faltas cometidas, hacer un descubrimiento probatorio por parte del representante del empleador donde conste el incumplimiento, así como se le formularán una serie de preguntas con las ahondará en la(s) presunta(s) falta(s) cometida(s), permitiéndole al trabajador recorrer traslado de los cargos y como consecuencia rendir sus respectivos descargos, desvirtuar los hechos endilgados, allegar las pruebas que considere necesarias para su defensa y cualquier otra actividad que le permita demostrar que no cometió la(s) falta(s) imputada(s).

PARÁGRAFO PRIMERO. Si con posterioridad a la práctica de la diligencia de descargos sobrevienen nuevos elementos probatorios, el empleador llamará al trabajador a una ampliación de descargos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al conocimiento del nuevo material probatorio.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En caso de que el trabajador no haga uso de su derecho de defensa, el empleador podrá proseguir a imponer las sanciones correspondientes.

ETAPA 2: DECISIÓN

ARTÍCULO 65. La decisión se tomará por cualquiera de las personas que según este reglamento tienen esa facultad, con el fin de respetar en todo sentido las garantías de imparcialidad e independencia con las que cuenta el trabajador.

ARTÍCULO 66. La decisión se tomará dentro de los diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente al que se rindieron los descargos.

PARÁGRAFO: En la decisión se enunciarán los recursos que proceden contra la misma, así como quienes serán competentes para conocer del recurso, en caso de que aplique.

ARTÍCULO 67. La sanción le será notificada al trabajador mediante escrito en forma personal o por correo electrónico, entendiéndose ésta última notificada con la recepción del correo.

En caso de que sea impuesta una sanción, el trabajador tendrá el término de un (1) día hábil contados desde que se le notificó la decisión, para interponer el recurso correspondiente. En caso de que no lo haga, la decisión quedará en firme y se procederá a ejecutar la sanción enunciada en la decisión.

ARTÍCULO 68. Si el trabajador decide interponer el recurso correspondiente, el superior jerárquico o mismo funcionario de quien procedió la decisión, contará con un término de tres (3) días hábiles contados desde que se interpuso el recurso, para confirmar, modificar o revocar la sanción impuesta.

CAPÍTULO XIX RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 69. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Universidad el cargo de Vicerrector Administrativo, Vicerrector Académico, Director de Gestión del Talento Humano y Jefe inmediato, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. Las modalidades de reclamos son acoso laboral, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral, ineptitud, malas prácticas, engaños, estafas, defraudación, o cualquier conducta que disminuya la dignidad del trabajador o de la universidad

PARAGRAFO 1: Los reclamos de los trabajadores, se deben realizar por escrito para soportar el posible inicio de un proceso de convivencia o disciplinario. De haber elevado el reclamo verbalmente, quien lo recibió debe transcribirlo y evaluarlo para seleccionar el procedimiento a seguir.

CAPITULO XX MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN.

**EN CUMPLIMIENTO A LO ORDENADO POR EL ARTÍCULO 9° DE LA LEY 1010
DE 2006, LA UNIVERSIDAD LUEGO DE SOCIALIZAR EL PROYECTO DE
ADAPTACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO EN SU COMUNIDAD
LABORAL DISPONE:**

ARTÍCULO 70. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

ARTÍCULO 71. El presente capítulo sólo se aplica a aquellas personas con las cuales la Universidad tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades, por lo tanto, no se le aplica a trabajadores o empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la Universidad o aprendices, ni ex trabajadores.

ART. 72 Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral Universitaria, el buen ambiente en la Universidad y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 73 En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la humana, como condición esencial que justifique la existencia de la Universidad, establece:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya:

a) campañas de divulgación preventiva, conversatorios, capacitaciones y análisis 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.

b.) 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 Universidad.

2.. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones Universales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y

hábitos.

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Universidad, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

d) Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Universidad para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 74 Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

1. La Universidad tendrá un comité (u órgano de similar tenor) integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- 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 representar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.
- f) Atender las recomendaciones y/o advertencias preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º 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 trimestralmente designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de

situaciones eventualmente se presenten 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 Universitaria para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad, 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.

ART. 75 Con el fin de dar cumplimiento y protección a las obligaciones de la Universidad, en lo referente al acoso laboral, se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral el cual busca fundamentalmente resolver aquellas conductas que generen o

tiendan a general acoso laboral por medio de medidas preventivas y correctivas.

ART. 76 El Comité quedará compuesto por un número de 4 integrantes, para lo cual 2 de ellos, serán representantes del empleador y los otros 2, representarán a los trabajadores, con sus respectivos suplentes. En todo caso, será decisión del empleador que el Comité esté compuesto por un número mayor, sin embargo, deben mantenerse en igualdad por ambas partes.

PARÁGRAFO PRIMERO En caso de que la Universidad cuente con menos de 20 empleados, el Comité solamente estará compuesto por un (1) representante del empleador y un (1) representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

PARÁGRAFO SEGUNDO Es requisito esencial para poder ser parte del Comité de Convivencia Laboral, que los empleados que lo conformen, no se hayan visto involucrados en casos de acoso laboral, dentro de los seis (6) meses anteriores a la conformación del mismo, es decir, que no hayan sido sujetos de quejas de acoso laboral o que hayan sido víctimas de una de tales conductas.

CAPÍTULO XXI

AUTORIZACIÓN TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.

ARTÍCULO 77. El trabajador en su condición de titular de su información personal autoriza a la Universidad para almacenar en sus bases de datos los datos personales y tener acceso a los mismos en cualquier momento, tanto durante la vigencia de la relación laboral como con posterioridad a la misma, esta autorización abarca la posibilidad de recolectar y almacenar dichos datos en las bases de datos y sistemas o software de la Universidad. El trabajador entiende que el tratamiento de sus datos personales por parte de la Universidad tiene una finalidad legítima de acuerdo con la ley y la Constitución y obedece al manejo interno de sus datos en desarrollo de la relación laboral existente entre las partes y que su información personal será manejada con las medidas técnicas, humanas y administrativas necesarias para garantizar la seguridad y reserva de la información.

La Universidad le ha enterado de su derecho a conocer el uso dado a sus datos, acceder a ellos, actualizarlos y rectificarlos en cualquier momento. Igualmente, la Universidad le ha informado sobre el carácter facultativo de la respuesta a las preguntas que versen sobre datos sensibles

CAPÍTULO XXII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 78.- El empleador lo publica mediante la fijación de dos copias de caracteres legibles, en dos sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

El presente reglamento entrará a regir desde su publicación, hecha en la forma prevista en el presente artículo.

CAPÍTULO XXIII VIGENCIA

ARTÍCULO 79.- El presente Reglamento entrará a regir desde la fecha en que la Universidad ECCI publique a sus empleados en el lugar de trabajo de la Institución, a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del mismo, de acuerdo con lo indicado en el artículo 78 de este Reglamento.

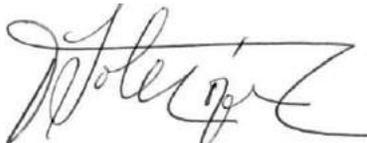
CAPÍTULO XXIV DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 80.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Universidad.

CAPÍTULO XXV CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 81.- No producirá 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

Fecha: 3 de septiembre de 2021
DIRECCIÓN SEDE PRINCIPAL: Carrera 19 N° 49-20
BOGOTÁ, D.C.



Ing. Fernando Arturo Soler López
Representante Legal