

REGLAMENTO DE TRABAJO CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE BOGOTÁ

ARTÍCULO 1.-El presente es el Reglamento de Trabajo prescrito por la institución **CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE BOGOTÁ**, domiciliada en Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto ella como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2.-Quien aspire a desempeñar un cargo en la institución debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- 1.-Cédula de Ciudadanía, Tarjeta de Identidad, Cédula de Extranjería, u otro documento de identificación, según sea el caso.
- 2.-Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de 18 años.
- 3.-Certificado de los dos últimos empleadores con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio y la índole de la labor ejecutada.
- 4.-Dos referencias personales y dos familiares verificables telefónicamente.
- 5.-Dos fotos tamaño cédula.
- 6.-Certificados de estudios o idoneidad profesional, según el cargo.
- 7.-Certificados de EPS y AFP, o formato de escogencia de las mismas.
- 8.-Hoja de Vida.

PARÁGRAFO 1.-La institución podrá establecer que, además de los documentos mencionados, se requieran todos aquellos que considere necesarios para admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan...” (Artículo 1º Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de embarazo, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43 C.N., Artículos 1º y 2º Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 3941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen serológico de VIH (Artículo 22 D.R. No. 559), ni la libreta militar. (Artículo 111 Decreto 2150 de 1995)

PARÁGRAFO 2.-Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la ley 1581 de 2012, y demás normas concordantes.

PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3.-La institución, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de ella, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76 C.S.T.)

ARTÍCULO 4.-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 77, numeral primero, C.S.T.)

ARTÍCULO 5.-El período de prueba no puede exceder de dos meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un 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 meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Artículo 7º Ley 50 de 1.990)

ARTÍCULO 6.-Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero sí expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de ese período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 C.S.T.)

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7.-Son meros trabajadores 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 institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario a todas las prestaciones de Ley.

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8.-Las horas de entrada y salida de los trabajadores (A partir del 15 de julio de 2026), que no son de dirección, confianza y manejo, son las que a continuación se expresan así: DE LUNES A VIERNES

PERSONAL ADMINISTRATIVO I		PERSONAL ADMINISTRATIVO II	
LUNES A JUEVES		LUNES A JUEVES	
ENTRADA	8.30 A.M	ENTRADA	9:30 A.M
ALMUERZO	12:00 M A 1:00 P.M.	ALMUERZO	1:00 A 2:00 P.M
SALIDA	6:00 P.M.	SALIDA	7:00 P.M.
VIERNES		VIERNES	
ENTRADA	9:00 A.M	ENTRADA	10:00 A.M
ALMUERZO	12:00 M A 1:00 P.M.	ALMUERZO	1:00 A 2:00 P.M
SALIDA	6:00 P.M.	SALIDA	7:00 P.M.

PARÁGRAFO 1.-La institución podrá hacer ajustes o cambios de los horarios de trabajo en cualquier tiempo, según las necesidades del servicio, sin exceder la jornada máxima legal y previo aviso a los trabajadores. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. (Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 2.-Por cada domingo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 3.-Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y treinta 30 horas a la semana. Los menores de edad, mayores de 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana. (Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 4.-El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la institución 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 horas al día y treinta y seis a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. (Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 5.-El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos 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 día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro horas continuas y máximo hasta nueve horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo. (Ley 2120 de 2021)

PARÁGRAFO 6.-El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. (Ley 2466 de 2025)

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9.-Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 A.M. y las 07:00 P.M. y Trabajo nocturno es el comprendido entre las 07:00 P.M. y las 6:00 A.M. (Artículo 160 C.S.T., reformado por el Artículo 10 de la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 10.-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 159 C.S.T.)

ARTÍCULO 11.-En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y doce 12 semanales, a excepción de (i) los casos señalados en el Artículo 163 del C.S.T., (ii) al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y (iii) al sector salud, conforme a la normatividad vigente. (Artículo 13 de la Ley 2466 de 2025)

ARTÍCULO 12.-Tasas y liquidación de recargos.

1.-El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de 36 horas semanales.

2.-El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3.-El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4.-Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. (Artículo 24, Ley 50 de 1990)

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

ARTÍCULO 13.-La institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 1.-El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su institución. (Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 2.-El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago. (Artículo 12 de la Ley 2466 de 2025)

PARÁGRAFO 3.-Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la ley 1581 de 2012, y demás normas concordantes.

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14.-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, 9 de julio (Ley 2578 de 2026), 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 días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2.-Pero el descanso remunerado de 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 9 de julio (Ley 2578 de 2026), 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes. (Ley 51 de 1983)

3.-Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Artículo 1º Ley 51 1983)

PARÁGRAFO 1.-Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado. (Artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1990)

PARÁGRAFO 2.-TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. -Artículo 14 Ley 2466 de 2025.

1.-El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2.-Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

PARÁGRAFO 3.-Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador labora hasta 2 días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore 3 o más de estos durante el mes calendario.

PARÁGRAFO 4.-Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. -Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, será implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

1.-A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

2.-A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que el empleador se acoja al recargo del 100%.

PARÁGRAFO 5.-Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 de 2002)

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL: Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 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 185 C.S.T.)

ARTÍCULO 15.-El descanso en los días domingos y los demás días de descanso obligatorio, 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 Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 16.-Cuando por motivo de fiesta no determinada en la ley se suspendiere el trabajo, la institución está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.)

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17.-Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186, numeral primero, C.S.T.)

ARTÍCULO 18.-La época de las vacaciones debe ser señalada por la institución 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. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones. (Artículo 187 C.S.T.)

ARTÍCULO 19.-Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas. (Artículo 188 C.S.T.)

ARTÍCULO 20.-La institución y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termine 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 189 C.S.T.)

ARTÍCULO 21.-En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de 6 días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de

vacaciones hasta por dos años. La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza. (Artículo 190 C.S.T.)

ARTÍCULO 22.-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 23.-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, en que las termina y la remuneración de las mismas. (Artículo 5º Decreto 13 de 1967)

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

PARÁGRAFO 2.-Si durante el período de vacaciones se llegase a presentar una grave calamidad doméstica o una incapacidad médica, este quedara suspendido durante el tiempo previsto por la ley, y reanudado después de cumplido.

PARÁGRAFO 3.-Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la ley 1581 de 2012, y demás normas concordantes.

PERMISOS

ARTÍCULO 24.-El empleador debe conceder al trabajador las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos: (Ley 2466 de 2025)

- 1.-Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3º de la Ley 403 de 1997.
- 2.-Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- 3.-En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador.
- 4.-Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad a la institución o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique su funcionamiento.
- 5.-Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe a la institución junto con la certificación previa, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con

lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

6.-Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

7.-Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

8.-Los trabajadores podrán acordar con la institución, un día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

9.-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, se le concederá al trabajador una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto en mención. Éste hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los 30 días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009)

10.-La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 18 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a dos semanas de licencia remunerada de paternidad. (Ley 2114 del 2021).

Todo permiso debe ser solicitado por escrito ante el superior jerárquico, según el caso, con mínimo 3 días de anticipación, con el fin de no interferir con el buen funcionamiento en las labores de la institución.

PARÁGRAFO.-Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la ley 1581 de 2012, y demás normas concordantes.

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

ARTÍCULO 25.-Formas y libertad de estipulación.

1.-El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2.-No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a 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.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional, que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3.-Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). Se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el 70%

4.-El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18 Ley 50 de 1.990)

ARTÍCULO 26.-Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133 C.S.T.)

ARTÍCULO 27.-Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.)

PERÍODOS DE PAGO: Mensualidades vencidas.

ARTÍCULO 28.-El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

- 1.-El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor a una semana y para sueldos no mayor a 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. (Artículo 134 C.S.T.)

PARÁGRAFO.-El salario y demás acreencias laborales podrán ser pagados mediante transferencia bancaria o métodos electrónicos o virtuales.

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

ARTÍCULO 29.-Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 30.-Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o la 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 31.-Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 32.-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, ordene la institución en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 33.-Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la institución 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.-El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo de la institución, que le hayan comunicado por escrito o de manera verbal, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 34.-En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 35.-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 36.-Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en una institución o actividad económica, deberá ser informado por el empleador 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.

El Ministerio de Trabajo establecerá las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 37.-En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la institución como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de 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 a la Ley 776 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.

PARÁGRAFO.-Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en las Leyes 1581 de 2012 y 23 de 1981 y demás normas concordantes.

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38.-Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- 1.-Respeto y subordinación a los superiores.
- 2.-Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 3.-Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 4.-Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la institución.
- 5.-Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 6.-Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 7.-Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la

institución en general.

8.-Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

9.-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.

ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39.-El Orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la institución es el siguiente: Asamblea General, Consejo Directivo, Rectoría, Secretaría General, Consejo Académico, Dirección de Planeación y Servicios Financieros y Logísticos, Dirección Académica, Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar, Dirección de Relacionamiento y Virtualidad.

PARÁGRAFO. -De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores la Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTÍCULO 40.-Queda prohibido emplear a los menores de 18 años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho 18 años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos. (Ordinales 2 y 3, Artículo 242, C.S.T.)

ARTÍCULO 41.-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:

- 1.-Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- 2.-Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- 3.-Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen 80 decibeles.
- 4.-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.
- 5.-Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- 6.-Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- 7.-Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

8.-Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

9.-Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

10.-Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

11.-Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

12.-Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

13.-Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

14.-Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

15.-Trabajo en aquellas operaciones o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

16.-Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

17.-Las demás que señalen en forma específica las leyes o los reglamentos del Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO.-Los trabajadores menores de 18 años y mayores de 15, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 117, Ley 1098 de 2006; Código de la Infancia y la adolescencia. Resolución 4448 de 2005)

Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de 6 horas diarias y treinta 30 horas a la semana. Los menores de edad, mayores de 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana. (Ley 2466 de 2025)

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA INSTITUCIÓN Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42.-Son obligaciones especiales de la institución:

- 1.-Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
 - 2.-Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
 - 3.-Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
 - 4.-Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
 - 5.-Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
 - 6.-Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este Reglamento.
 - 7.-Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en las Leyes 1581 de 2012 y 23 de 1981 y demás normas concordantes.
 - 8.-Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
- Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- 9.-Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes.

10.-Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia dos descansos, de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros 6 meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un descanso de 30 minutos en los mismos términos, hasta los dos años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua. La institución está en la obligación de conceder más descansos, si la lactante presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, la institución debe establecer en un local contiguo al del trabajo, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño. La institución puede contratar con las instituciones de protección infantil el servicio mencionado anteriormente. (Ley 2306 de 2023). Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en las Leyes 1581 de 2012 y 23 de 1981 y demás normas concordantes.

11.-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.

12.-Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes.

13.-Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

La institución realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14.-Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de 12 meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.

15.-Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.

16.-Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la institución a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17.-Las instituciones que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las instituciones, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. -La institución podrá implementar el protocolo de inclusión laboral para personas con discapacidad.

18.-Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

DESCONEXIÓN LABORAL Y TRABAJO NO PRESENCIAL

ARTÍCULO 43.-El trabajador tiene derecho a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, con cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en vacaciones o descansos. (Ley 2129 de 2022)

PARÁGRAFO. -La institución tiene implementada la política de desconexión laboral.

ARTÍCULO 44.-En casos de teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa o trabajo mixto, la institución adecuará los contratos de trabajo y las políticas, según el caso, en acatamiento de la normatividad respectiva.

PARÁGRAFO.-La institución tiene implementada la política de trabajo no presencial.

ARTÍCULO 45.-Son obligaciones especiales del trabajador:

1.-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.

2.-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.

3.-Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4.-Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5.-Comunicar oportunamente a la institución las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6.-Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la institución.

7.-Observar las medidas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la institución y de las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.

8.-Registrar en las oficinas de la institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.)

9.-Velar por el cuidado de su salud y la de sus compañeros, haciendo uso de elementos de protección personal, acatando los procedimientos y atendiendo las recomendaciones impartidas por los representantes de seguridad y salud en el trabajo.

10.-Dar estricto cumplimiento en su actuar al interior de la institución y por fuera de ella a las disposiciones sobre el autocontrol y la gestión del riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva según lo previsto en el Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo de LA/FT/FPADM, en su versión más reciente.

11.-Dar estricto cumplimiento en su actuar al interior de la institución y por fuera de esta a las disposiciones sobre la gestión del riesgo de Soborno Transnacional y Corrupción según lo previsto en el Programa de Transparencia y Ética Institucional, en su versión más reciente.

ARTÍCULO 46.-Se prohíbe a la institución:

1.-Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la institución puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2.-Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la institución.

3.-Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4.-Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5.-Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6.-Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7.-Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8.-Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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 instituciones a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9.-Cerrar intempestivamente la institución, salvo el caso fortuito o fuerza mayor. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución.

Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10.-Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11.-Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59 C.S.T.)

12.-Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

13.-Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

14.-Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

15.-Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial o étnico.

16.-Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

17.-Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.

ARTÍCULO 47.-Sé prohíbe a los trabajadores:

1.- Sustraer de la planta, taller o establecimiento los útiles de trabajo, los elementos de protección personal, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la institución.

2.-Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.

3.-Consumir bebidas embriagantes o sustancias psicoactivas en las instalaciones de la institución.

4.-Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

5.-Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

6.-Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

7.-Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

8.-Realizar ventas de productos o servicios en los lugares de trabajo.

9.-Negarse a firmar las copias de las cartas que por observaciones relacionadas con el desarrollo del trabajo le sean dirigidas. La firma de la copia sólo indica que el trabajador recibió la comunicación y no la aceptación de su contenido.

10.-Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

11.-Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado.

12.-Usar los útiles o herramientas suministradas por la institución en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60 C.S.T.).

PARÁGRAFO.-Todo lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la ley 1581 de 2012, y demás normas concordantes.

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 48.-La institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Artículo 114 C.S.T.)

ARTÍCULO 49.- Se establecen las siguientes clases de faltas leves y su sanción disciplinaria, así:

1.-La demora hasta de diez (10) minutos para iniciar la jornada laboral.

2.-El retiro anticipado de la jornada laboral sin justificación alguna.

3.-La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente por primera vez.

4.-La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente por primera vez.

- 5.-La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 6.-El uso permanente o frecuente de Internet o tecnologías para atender asuntos ajenos a los laborales.
- 7.-Usar el uniforme de dotación en la forma indicada por la institución o no seguir los lineamientos establecidos para el personal administrativo.
- 8.-Usar el celular en la planta de producción sin autorización previa del jefe inmediato.
- 9.-La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, para evitar accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO 1. SANCIONES DISCIPLINARIAS, PREVIO DEBIDO PROCESO:

- 1.-Por primera vez, llamado de atención verbal
- 2.-Por segunda vez llamado de atención por escrito con copia a la historia laboral.
- 3.-Por tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, sin derecho a remuneración.
- 4.-Por cuarta vez o más, se constituye en falta grave y se aplican las sanciones correspondientes.

ARTICULO 50. Constituyen faltas graves:

- 1.-La demora de hasta de diez (10) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 2.-La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 3.-La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 4.-La violación por parte del trabajador de las prescripciones de orden, de las obligaciones contractuales, los descrito en los perfiles de cargo o reglamentarias o en otras disposiciones de carácter administrativo o reglamentario que imparta la institución en forma general o particular.
- 5.-Violación en el manejo de la información y confidencialidad de documentos corporativos, software y demás aplicaciones técnicas, sin perjuicio de las acciones penales establecidas en la legislación colombiana.
- 6.-La recurrente y constante negativa a acatar las medidas de promoción y prevención del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- 7.-La conducta que atente contra los valores institucionales.

8.-El reiterado incumplimiento de las instrucciones impartidas por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.

9.-Sustraer de la Institución elementos de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin autorización escrita y firmada por la autoridad pertinente para cada caso.

10.-Sustraer de la institución elementos de propiedad de algún trabajador sin la autorización requerida.

11.-Toda indisciplina, falta, falla, incumplimiento, descuido, desacato de las instrucciones, daños y desperdicio de materiales, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas.

12.-Presentarse o permanecer en el trabajo en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o de drogas psicoactivas.

13.-Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o dentro de las instalaciones de la institución en contra de esta o de algún integrante de la misma.

14.-Realizar o protagonizar escándalos dentro de las instalaciones de la institución o en el desempeño de sus funciones.

15.-Cualquier incumplimiento a las disposiciones del Manual del Sistema de Autocontrol y Gestión del Riego LA/FT/FPADM de la institución.

16.-Cualquier incumplimiento a las disposiciones del Programa de Transparencia y Ética Institucional.

PARÁGRAFO. SANCIONES DISCIPLINARIAS, PREVIO EL DEBIDO PROCESO:

1.-Por primera vez, suspensión en el trabajo desde cuatro (4) días hasta por ocho (8) días, sin derecho a remuneración.

2.-Por segunda vez, suspensión en el trabajo desde nueve (9) días hasta por dos (2) meses, sin derecho a remuneración.

Todo lo anterior sin perjuicio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, sin que ésta sea una sanción disciplinaria.

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

ARTÍCULO 51.-Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá surtir el Debido Proceso.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL: En todas las actuaciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: Dignidad, presunción de

inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

PROCEDIMIENTO:

- 1.-Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador.
- 2.-La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- 3.-El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- 4.-La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
- 5.-El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.
- 6.-De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- 7.-La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

PARÁGRAFO 1.-Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

PARÁGRAFO 2.-Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado hasta por 2 representantes del sindicato que sean trabajadores de la institución y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios del Debido Proceso, dando fe de ello al final del procedimiento.

PARÁGRAFO 3.-El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del Debido Proceso.

PARÁGRAFO 4.-El proceso disciplinario podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas necesarias.

PARÁGRAFO 5.-Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la ley 1581 de 2012, y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 52.-Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de 10 trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 53.-Los reclamos de los trabajadores se harán ante su inmediato superior jerárquico, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

ARTÍCULO 54.-Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO. -En la institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 55.-Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la institución constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral institucional y el buen ambiente en la institución y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ARTÍCULO 56.-En desarrollo del propósito a que se refiere el Artículo anterior, la institución ha previsto los siguientes mecanismos:

- 1.-Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no lo son, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
- 2.-Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la institución.
- 3.-Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan una vida laboral de convivencia armónica.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.

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

4.-Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la institución para desarrollar el propósito previsto en el Artículo anterior.

ARTÍCULO 57.-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 institución tendrá un Comité integrado en forma bipartita, por dos representantes de los trabajadores y dos representantes del empleador. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”. Su integración y duración será conforme a la ley.

2.-El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la institución 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 tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral de convivencia 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la institución.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 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 cada tres meses, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de

acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través de él realizaren los miembros de la comunidad institucional 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 de convivencia, si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5.-Si como resultado de la actuación del Comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la institución, 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.

PARÁGRAFO 1.-Se garantizará el trabajo libre de violencia y de acoso, cualquiera que sea la modalidad de vinculación contractual, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un cargo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad.

PARÁGRAFO 2.-Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

PARÁGRAFO 3.-El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son en espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

PARÁGRAFO 4.-Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

PARÁGRAFO 5.-La institución tiene implementado un protocolo para la prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 58.-El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, regido por el Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una institución patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la institución, por cualquier tiempo determinado no superior a 3 años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

ARTÍCULO 59.-El apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la institución un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- 1.-Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al 75% de un salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al 100% de un salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 75% de un salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al 100% de un salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO 1.-En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

PARÁGRAFO 2.-Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

PARÁGRAFO 3.-Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la institución como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la institución y de sus funciones.

PARÁGRAFO 4.-En todo caso el contrato de aprendizaje se registrará conforme a lo dispuesto en el Decreto 223 de 2026.

VIGENCIA Y PUBLICACIONES

ARTÍCULO 60.-La institución, una vez cumplida la obligación del artículo 119 del C.S.T., publicará en físico el reglamento de trabajo en 2 sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la institución, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 61.-Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la institución.

CAPITULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 62.-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. (Artículo 109 C.S.T.)

Bogotá D.C., 22 de junio de 2026.



HERNAN MAURICIO CHAVES ARDILA
RECTOR