Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)

2023

MAYO

Gestión Institucional

Cartago, Valle del Cauca

CONTENIDO

PREÁMBULO 5
CAPÍTULO I 6
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE.....6
CAPÍTULO II 7
CONDICIONES DE ADMISIÓN 7
CAPÍTULO III 11
PERÍODO DE PRUEBA.....11
CAPÍTULO IV.....12
CONTRATO DE APRENDIZAJE 12
CAPÍTULO V.....16
TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS 16
CAPÍTULO VI.....17
HORARIO DE TRABAJO.....17
CAPÍTULO VI.....22
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO 22
CAPÍTULO VII.....24
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.....24
CAPÍTULO VIII.....26
VACACIONES REMUNERADAS.....26
CAPÍTULO IX.....28
LICENCIAS Y PERMISOS.....28
CAPÍTULO X.....40
SALARIO, MODALIDADES, PERÍODOS DE PAGO Y SALARIO MÍNIMO 40
CAPÍTULO XI.....42
SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO 42
CAPÍTULO XII.....45

PREESCRIPCIONES DE ORDEN....45
CAPÍTULO XIII....47
ORDEN JERÁRQUICO....47
CAPÍTULO XIV....48
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS....48
CAPÍTULO XV....49
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS Y LOS TRABAJADORES....49
CAPÍTULO XVI....52
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS Y LOS TRABAJADORES....52
CAPÍTULO XVII....56
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS....56
CAPÍTULO XVIII....60
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS....60
CAPÍTULO XIX....63
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO....63
CAPÍTULO XX....69
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN....69
CAPÍTULO XXI....77
RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN....77
CAPÍTULO XXII....78
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO....78
CAPÍTULO XXIII....84
GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS....84
CAPÍTULO XXIV....86
POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS....86
CAPÍTULO XXV....86

PRESTACIONES SOCIALES 86
CAPÍTULO XXVI 88
APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL 88
CAPÍTULO XXVII 88
CLAUSULAS INEFICACES 88
CAPÍTULO XXVIII 88
DISPOSICIONES FINALES 88
CAPÍTULO XXIX 89
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO 89

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE, Institución de Educación Superior redefinida por ciclos propedéuticos; sin ánimo de lucro, de carácter privado; con domicilio en la ciudad de Cartago, Valle del Cauca, en la calle 10 N° 3-95; y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Institución como todos sus trabajadores.

Este documento determina las condiciones, a las cuales, se deben sujetar la Corporación, como empleador y sus colaboradores. Por consiguiente, hace parte de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, para todos los procesos que integran la Institución, salvo estipulación en contrario que, en todo caso, sólo puede ser más favorable al trabajador.

El presente Reglamento Interno de Trabajo, rige para todas sus sedes actuales y las que en el futuro se establezcan.

CAPÍTULO I
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE

Artículo 1° - Para todos los efectos, se considera como trabajador de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, a toda persona vinculada a la Institución, mediante contrato de trabajo.

Los trabajadores de la Corporación, se clasifican para todos los efectos legales así:

a) Personal administrativo y de servicios generales: Se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente Reglamento Interno de Trabajo y por el correspondiente contrato de trabajo.

b) Personal docente de planta (medio tiempo y tiempo completo): Se regirá por las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente vigente, el Código Sustantivo del Trabajo; del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente; y el contrato de trabajo.

c) Personal docente Hora Cátedra: Se regirá por las disposiciones contenidos en el Estatuto Docente vigente, el Código sustantivo del trabajo, y del presente Reglamento, de acuerdo a su vinculación.

CAPÍTULO II
CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 2° -La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle divulga sus vacantes por medio de convocatorias, publicadas principalmente en la página web institucional www.cotecnova.edu.co, y en los portales de apoyo destinados al reclutamiento en hojas de vida. Quien se encuentre interesado en participar en un proceso de selección deberá leer los términos de referencia de la convocatoria publicada, diligenciar el formato único de hoja de vida institucional, adjuntar los soportes descritos en la parte inferior del formato, enviar su hoja de vida a los correos electrónicos aprobados: talentoh@cotecnova.edu.co y/o convocatoriadocente@cotecnova.edu.co, y por último, participar en el proceso de selección establecido por la institución.

Las personas que sean seleccionadas para ocupar cargos administrativos y/o docentes deberán reunir, a juicio de la Corporación, la experiencia, formación y competencias necesarias para el buen desempeño de sus funciones.

Al momento de su contratación los candidatos deben diligenciar y entregar en el Proceso de Talento Humano los siguientes documentos:

a) Personal Administrativo y servicios generales:

- Hoja de vida en formato institucional
- Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o el documento de identificación aplicable, según sea el caso.
- Constancias laborales actuales de los empleadores con quienes haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio e índole de la labor ejecutada.
- Copia de los certificados o títulos correspondientes a su nivel de estudios (pregrado o postgrado).
- Certificados de actualización o cualificación profesional.
- Referencias personales.

b) Personal docente de planta:

- Hoja de vida en formato institucional
- Copia de la cédula de ciudadanía, cédula de extranjería o el documento de identificación aplicable, según sea el caso.
- Constancias laborales actuales de los empleadores con quienes haya trabajado, en que conste el tiempo de servicio e índole de la labor ejecutada.
- Copia de los certificados o títulos correspondientes a su nivel de estudios (pregrado o postgrado).
- Certificados de actualización o cualificación profesional.
- Referencias personales.

c) Estudiantes en Práctica (relación de aprendizaje)

- Hoja de vida presentada en el formato único de hoja de vida de practicantes
- Carta de presentación expedida por la Institución Educativa donde está estudiando, la cual debe indicar el programa, semestre y duración de la práctica.
- Copia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- Copia de diploma y/o acta de bachiller
- Copia de estudios complementarios (si los tiene)
- Certificado de la EPS

d) Docente hora cátedra:

Para el personal docente hora cátedra que se vincula POR PRIMERA VEZ, deben acreditar y presentar los siguientes documentos:

- Formato Único de Hoja de Vida Institucional, debidamente firmado y con su respectiva foto reciente tamaño 3 x4 (fondo blanco)
- Una (1) foto en formato digital reciente tamaño 3x4 (fondo blanco)
- Dos (2) Fotocopias cédula de ciudadanía al 150%.
- En caso de ser extranjero, dos (2) fotocopias ampliadas al 150% de: Pasaporte, Visa y/o Cédula de Extranjería.
- Fotocopia de tarjeta profesional (*sólo en aquellos casos en que la ley lo exige)*
- Registro Único Tributario (RUT) actualizado se presenta por primera vez o cuando se registren modificaciones del mismo. * *Se exceptúan de este requisito los ciudadanos extranjeros*

- Certificaciones de Afiliación al Sistema de Seguridad Social (EPS y FONDO DE PENSIONES) expedido por la entidad a la que actualmente se encuentra afiliado. *(Cada semestre)*
- Títulos y actas de grado de pregrado *(legible) * Los títulos de Instituciónes extranjeras, deben estar debidamente convalidados. Se debe adjuntar la resolución de convalidación*
- Títulos y actas de grado de posgrado *(legible) * Los títulos de Instituciónes extranjeras, deben estar debidamente convalidados. Se debe adjuntar la resolución de convalidación*
- Constancias cursos de actualización profesional (seminarios, diplomados, cursos, entre otros)
- Constancias de cursos de formación en docencia, pedagogía o educación. (*si los tiene*)
- Tres (3) Constancias de experiencia laboral. El documento debe especificar: fecha de ingreso, fecha de retiro, cargo *(las más recientes)*
- Dos (2) referencias personales (por escrito, firmada y con los datos de contacto de la persona que firma)
- Certificación de Cuenta Bancaria donde sea el Titular de la cuenta (*Aplica si es docente Nuevo o si siendo docente antiguo desea cambiarla)*

Una vez seleccionado el candidato, este deberá firmar el contrato de trabajo correspondiente.

PARÁGRAFO 1. La Corporación vincula a sus colaboradores mediante los siguientes tipos de contratación laboral:

- Contrato a Término Indefinido,
- Contrato a Término Fijo Inferior a un (1) año y Contrato a Término Fijo de uno (1) a tres (3) años, los cuales pueden corresponder a una dedicación de medio tiempo (MT) o tiempo completo (TC).
- Contrato de Labor u Obra.
- Contrato de Aprendizaje.
- Contrato de Prestación de Servicios.

Si el aspirante, a ocupar un cargo o puesto de trabajo, es menor de dieciocho (18) años debe presentar autorización del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de sus padres y a falta de estos, del Defensor de Familia.

PARÁGRAFO 2. La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle sólo vinculará al personal menor de dieciocho (18) años mediante la modalidad de contrato de aprendizaje o como pasantes.

PARÁGRAFO 3. Para la vinculación de personal extranjero que quiera prestar sus servicios en la Institución, se debe dar cumplimiento al Decreto 4000 de 2004, expedido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por el cual se dictan disposiciones sobre la expedición de visas, control de extranjeros y se dictan otras disposiciones en materia de migración en Colombia, así como los siguientes lineamientos y trámite que debe desarrollarse al vincular PROFESORES EXTRANJEROS a la Institución, ya sea como docentes de planta, ocasionales o de cátedra.

a) Exigirle la presentación de la visa, que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.
b) Contar con cédula de extranjería, cuando su permanencia sea igual o superior a tres (3) meses.
c) Informar por escrito a la Unidad Administrativa Migración Colombia sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato de trabajo, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la iniciación o terminación de labores.
d) Solicitar soporte de convalidación del título. Al igual que el trámite de Matricula Temporal Especial, que otorgan los Consejos Profesionales para el ejercicio de la profesión de cada área del conocimiento, deberá acreditarlo previamente.

Nota aclaratoria: En todo caso, se deberá exigir al extranjero que cumpla con la normatividad vigente ante el Estado colombiano, antes de iniciar y durante su vinculación. No hacerlo compromete gravemente la responsabilidad de la Corporación, ya que se le pueden imponer multas conforme lo establece el decreto 4000 de 2004.

PARÁGRAFO 3. La Corporación podrá establecer, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios o pruebas de idoneidad, psicotécnicas, visitas domiciliarias necesarias, para admitir o no al aspirante; sin

embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas.

CAPÍTULO III
PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 3° - La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la institución, las aptitudes del trabajador, y por parte del trabajador, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

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 5° - En ningún caso el período de prueba 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 (5ª) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite máximo legalmente permitido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

PARAGRAFO 1. Cuando entre la Corporación de Estudios y el trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Artículo 6° - Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales 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
CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 7° - Contrato de aprendizaje es aquel, por el cual, una persona se obliga a prestar sus servicios a la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio, para cuyo desempeño ha sido contratada, por un tiempo determinado y con el apoyo de sostenimiento definido en la ley.

Artículo 8° - El contrato de aprendizaje, se celebrará por escrito y contendrá, por lo menos, la siguiente información:

1. Razón social de la Institución patrocinadora, Número de Identificación Tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de la Cédula de Ciudadanía.

2. Razón social o nombre de la entidad de formación, que atenderá la fase lectiva del aprendiz, con el Número de Identificación Tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de la 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 fases lectiva y práctica.

7. Fecha prevista para la iniciación y la 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 del aprendiz.

11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

12. Fecha de suscripción del contrato.

13. Firmas de las partes.

PARAGRAFO 1. El contrato de aprendizaje se debe de registrar en la plataforma del Sistema de Gestión Virtual de Aprendices (SGVA) del Sena y se debe de verificar que su estado indique que está vigente, para dar cumplimiento a la Resolución de Regulación de cuota y el pago de seguridad social (EPS y ARL).

Artículo 9° - En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, la Corporación de Estudios contratará la cantidad de aprendices que indique la resolución de regulación de cuota que esté vigente.

Artículo 10° - El apoyo de sostenimiento en la etapa lectiva de los aprendices no podrá, en ningún caso, ser inferior al 50% de un salario mínimo legal vigente; el apoyo en la fase práctica será equivalente al 75% de un salario mínimo legal vigente; el apoyo de sostenimiento en la fase práctica será diferente, cuando la tasa de desempleo nacional sea menor al 10%, caso, en el cual, será equivalente al 100% de un salario mínimo legal vigente.

PARAGRAFO 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.

PARAGRAFO 2. En el caso de estudiantes universitarios, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al 100% de un salario mínimo legal vigente.

Artículo 11° - Obligaciones de las partes en el contrato de aprendizaje:

a) <u>Por parte del Aprendiz</u>: Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir, asiduamente, tanto a los cursos como a su práctica, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes de la Institución.

2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

3. Cumplir con el Reglamento Interno de trabajo de la Institución, donde ejecute la etapa productiva.

b) Por Parte de la Corporación de Estudios: Además de las obligaciones establecidas en el Decreto 1072 de 2015 y el Código Sustantivo del Trabajo, la Institución tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato de aprendizaje.

2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado, según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de práctica como en los de enseñanza.

3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones, para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio, que hubiere aprendido.

Artículo 12° - De acuerdo al artículo 2.2.6.3.8 del Decreto 1072 de 2015 un contrato de aprendizaje puede darse por terminado bajo las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Cumplimiento del término de duración del contrato.
- Cancelación de la matrícula por parte de la institución educativa, de conformidad con lo previsto en el reglamento estudiantil.
- Bajo rendimiento o faltas disciplinarias cometidas por el aprendiz.
- Incumplimiento de las obligaciones del aprendiz o la empresa patrocinadora.

Adicionalmente, se establece las siguientes causales de terminación del contrato de aprendizaje.

a) Por parte del Aprendiz, por incumplimiento de la Institución, en:

1. No pago de EPS.

2. No pago de ARL.

3. No pago del apoyo de sostenimiento.

4. Extender el tiempo de práctica semanal o diario.

5. No suministro de elementos de seguridad y salud en el trabajo.

PARAGRAFO 1. El aprendiz patrocinado debe dar aviso a su entidad de capacitación, en caso de presentarse alguna de las irregularidades señaladas.

b) Por parte de la Corporación de Estudios, por incumplimiento de obligaciones por parte del Aprendiz:

1. No acatar las políticas de la Institución, siempre y cuando cumpla con la normatividad del contrato de aprendizaje.

2. No asistir, injustificadamente, al sitio de práctica y no presentar las evidencias pertinentes.

3. Bajo rendimiento del aprendiz, después de suscribirse plan de mejoramiento con el centro de formación.

PARAGRAFO 2. Para la terminación de los contratos de aprendizaje, se debe tener la aprobación y/o la autorización de la entidad de formación, excepto cuando se incurra en una falta disciplinaria grave contra la Corporación de Estudios, como robos de dinero, en especie o información confidencial de la Institución, hechos debidamente comprobados, con documentación acreditada y allegada al Centro de Formación, donde se debe dar terminación unilateral del contrato de aprendizaje y realizar, internamente, el debido proceso al aprendiz.

PARAGRAFO 3. Conviene mencionar que la terminación del contrato de aprendizaje no debe realizarse bajo el concepto de despido, debido a que, como se ha mencionado anteriormente, no se trata de un contrato de trabajo. En este sentido, lo que podría hacer la institución es nombrar el documento como "notificación de terminación del contrato de aprendizaje", y a continuación señalar la causa por la cual se toma esta decisión.

Artículo 13° - Son causales de suspensión del contrato de aprendizaje las siguientes:

1. Licencia de maternidad.

2. Incapacidades debidamente certificadas.

3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.

4. Vacaciones por parte de la Corporación de Estudios, siempre y cuando el aprendiz se encuentre desarrollando la etapa práctica.

PARAGRAFO 1. La suspensión de la relación de aprendizaje no exonera a la Corporación de continuar cancelando los respectivos aportes a la Entidad Promotora de Salud, según sea el caso, donde se encuentre afiliado el aprendiz.

Artículo 14° - El contrato de aprendizaje no podrá exceder del término de dos (2) años de enseñanza y práctica, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo se podrá pactar por el término previsto para cada uno de ellos, en las relaciones de oficio, que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO 1. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado, para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales, regidos por las normas generales del contrato de trabajo, en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz, en el oficio.

Artículo 15° - El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros dos meses, se presumen como período de prueba, durante los cuales, se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales y, de otra, la conveniencia de continuar el aprendizaje.

2. El período de prueba a que se refiere este artículo, se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la Institución deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada, según la ley en vigencia.

CAPÍTULO V
TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 16° - No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios aquellas personas que se ocupen en la de labores de corta duración, no mayores de un (1) mes, y de índole distinta a las actividades normales de la institución, los cuales sólo tienen derecho al pago del

descanso dominical y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Así mismo, tendrán derecho al pago proporcional de todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral (inciso 2do del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO VI
HORARIO DE TRABAJO

Artículo 17° - La duración de la jornada de trabajo en la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle será de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

PARÁGRAFO 1. Para dar cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, que contempla la reducción gradual de la jornada laboral ordinaria, se ajustaran las jornadas laborales – de ser necesario- para dar cumplimiento a la normatividad vigente relacionado con disminución de la misma.

PARÁGRAFO 2. Los horarios de trabajo para el personal docente, administrativo y académico administrativo se establecen con diferentes horas de inicio dependiendo de las necesidades de la Institución y son susceptibles de cambio o modificación, por orden expresa de la alta dirección, entregada por escrito al trabajador al menos un día antes de iniciar su labor, siempre y cuando se cumpla la jornada ordinaria de ocho (8) horas diarias, cuarenta y ocho (48) horas a la semana.

Artículo 18° - La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes vinculados mediante contrato de aprendizaje o pasante, se sujetará a las siguientes reglas:

a) Los adolescentes mayores de quince (15) años y menores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana y hasta las 6:00 pm.
b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 pm

Artículo 19° - En el caso de que la Institución cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, 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.

Artículo 20° - Jornada laboral flexible: El artículo 51 Ley 789 de 2002, modifico el inciso primero del literal c) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y de treinta y seis (36) 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.
d) La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle y el trabajador pueden acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

   Así el número de horas podrá distribuirse de forma variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales de la Jornada Ordinaria de conformidad al artículo 160 CST.

PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día salvo las labores de supervisión dirección, confianza y manejo.

Artículo 21° - cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas diarias, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que por el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pasee de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 22° - Puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 8°, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de los trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) horas por semana.

Artículo 23° - No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de vigilancia, cuando residan en el mismo sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 24° - El empleador y el trabajador puedan acordar en forma temporal o indefinida, la organización de horario de trabajo sucesivos, que permitan el funcionamiento institucional o secciones de manera continua, durante todos los siete (7) días de la semana, sin los descansos reglamentarios, siempre y cuando el respectivo horario de trabajo no exceda de seis (6) horas al día y de treinta y seis (36) a la semana.

En este caso, no habrá lugar al recargo nocturno ni al preaviso 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 (1) día de descanso remunerado.

PARÁGRAFO. En el evento previsto en este artículo, el empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2)

turnos de trabajo en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 25° - Para el personal docente, su jornada mínima será de conformidad con el reglamento de Personal Docente y lo no previsto en este, se regirá por el presente Reglamento.

Artículo 26° - el número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del empleador y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajo de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las dotaciones de la institución, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 27° - La Institución previo convenio con sus trabajadores podrá alargar algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

Artículo 28° - El empleador y el trabajador pueden acordar que la jornada de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso el número de horas diarias podrá repartirse de manera variable durante las respectivas semanas y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 10:00 pm.

Artículo 29° - La Corporación de Estudios y los trabajadores, se deben ceñir al horario y jornada de trabajo de manera puntual, con el fin de garantizar la prestación del servicio, y de igual responder al cumplimiento de la política de desconexión laboral implementada en la Institución para evitar los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, que inicia una vez finalizada la jornada laboral. La Corporación de Estudios deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La Corporación de Estudios establece una política de desconexión laboral, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, que define:

1. La forma como se garantizará y ejercerá el derecho a la desconexión laboral, incluyendo lineamientos frente al uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

2. Un procedimiento que determine los mecanismos y los medios para que los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.

3. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas, que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

CAPÍTULO VI
HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 30° - Trabajo ordinario y nocturno: Se aplicaría el artículo 1 dela Ley 1846 de 2017 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, quedara así:

a) Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las veintiún (21) horas (09:00 p.m.),
b) Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las veintiún (21) horas diez (09:00 p.m.) y las seis (6) horas (6:00 a.m.).

Artículo 31° - Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal.

Artículo 32° - tasas y liquidación de recargos: El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de que se pacten jornadas de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 24 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 33° - El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Institución, en su caso, así: si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario; si es nocturno, con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

Artículo 34° - El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario del período en que se ha causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

PARÁGRAFO. La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, podrá implementar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 35° - La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle no reconocerá el pago de trabajo suplementario o de horas extras, sino cuando expresamente lo exija de sus trabajadores y sean autorizadas por la Institución, en los casos en las que autoriza la Ley, especialmente cuando se requiera el aumento de la jornada por fuerza mayor, por amenaza de ocurrir algún accidente o riesgo de pérdida de elementos de trabajo o de la labor docente cuando para la Corporación sean indispensables trabajo de urgencia que deban efectuarse en sus dependencias. En tales casos el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la Ley.

PARÁGRAFO 1. El trabajo suplementario o de horas extras diurnas o nocturnas, a excepción de los casos señalados en los artículos 162 y 163 del Código Sustantivo del Trabajo, no podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleador y trabajador a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

PARÁGRAFO 3. Para poder trabajar horas extras, dominicales o festivas o en el horario nocturno se requiere aprobación previa de la Rectoría o del Proceso de Talento Humano en caso de delegación.

Artículo 36° - En ningún caso la Corporación de Estudios Tecnológicos utilizará los servicios de sus trabajadores menores de edad para realizar trabajo suplementario, nocturno o de horas extras.

CAPÍTULO VII
DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Artículo 37° - Serán días de descanso obligatorio y remunerado los domingos y los siguientes días de fiesta de carácter civil y religioso, reconocidos en el país mediante el calendario de cada vigencia., incluyendo los días jueves y viernes santos.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días y horas, implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Artículo 38° - Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle comunicará con anticipación de doce (12) horas por lo menos, al 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 39° - El descanso de los días domingos y demás días expresados en este artículo 26 de este reglamento, tienen una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 40° - Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Corporación de Estudios suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como sí 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 41° - Día de la familia: la familia es considerada como célula de la sociedad amparada constitucionalmente en el artículo 42, norma de normas que preconiza la protección de la misma en forma integral, norma que a la letra dice en su parte pertinente: "*Artículo 42- La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley …*"

Por esta razón, la Ley 1857 de 2017 establece que: *"Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar* ***una (1) jornada semestral*** *en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".*

PARÁGRAFO 1. Todo empleador, sin excepción; independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa deberá otorgar este día que está establecido como obligatorio.

PARÁGRAFO 2. En relación a la disminución gradual de la jornada laboral, a partir del año 2023 la jornada disminuye y por ende desaparece la obligación de otorgar el día de la familia y en consecuencia también la obligación de realizar actividades.

CAPÍTULO VIII
VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 42° - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 43° - La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle puede determinar para todos o para parte de sus trabajadores una época fija para las vacaciones simultáneas y si así lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un (1) año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gocen son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle tendrá vacaciones colectivas en el período de diciembre y enero. Las vacaciones para el personal de la Institución se establecen de la siguiente manera:

a) Personal con contrato a Término Indefinido: Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por la institución.
b) Personal con contrato a término fijo y personal docente: Corresponden a quince (15) días hábiles de vacaciones colectivas, en el período señalado anualmente por la Institución. El personal que termine su contrato sin que hubiere causado las vacaciones por el año cumplido tendrá derecho a que éstas se le reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

PARÁGRAFO: Para todos los efectos, el período máximo de vacaciones de todo el personal de la institución corresponde a quince (15) días hábiles.

Artículo 44° - La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

Artículo 45° - La Institución llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada trabajador al establecimiento, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en la que las termina, y la remuneración recibida por las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3ro, parágrafo, Ley 50 de 1990). La Corporación llevara un registro independiente para este personal.

Artículo 46° - Si se presenta interrupción justificada del disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 47° - se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de la Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la económica nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiera disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Artículo 48° - Se podrán acumular vacaciones bajo los siguientes supuestos:

a) En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
b) Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.
c) La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando quiera que se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza o de manejo.
d) Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores.
e) En todo caso de acumulación de vacaciones debe quedar constancia por escrito de los períodos acumulados.

Artículo 49° - Durante el periodo de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementación o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por los trabajados en el año inmediatamente anterior a la fecha no que se concedan.

Artículo 50° - La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultaneas y si lo hiciere, para los que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonaran a las que causen al cumplir cada uno el año de servicios.

PARÁGRAFO 1. La Corporación de Estudios puede señalar el personal administrativo y docente que debe continuar laborando una vez finalizado el periodo lectivo a fin de garantizar el normal funcionamiento de la institución

PARÁGRAFO 2. En tal evento, la Corporación preferirá al personal que no llevare un año cumplido de servicios, para lo cual con la debida antelación al Proceso de Talento Humano publicará la lista de los trabajadores seleccionados.

CAPÍTULO IX
LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 51° - Estas licencias y permisos son entendidas como el derecho de todos los colaboradores a un tiempo remunerado en el que no tienen que trabajar y que se deriva de la maternidad, de la paternidad o del fallecimiento de un familiar, cónyuge o compañero permanente, según lo establecido en la ley.

PARÁGRAFO 1. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue, al momento de iniciar su licencia.

1. Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, la trabajadora debe presentar a la Corporación de Estudios un certificado médico, en el cual, debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora.

b) La indicación del día probable del parto.

c) La indicación del día desde, el cual, debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, se inicia dos semanas antes del parto.

2. Todas las provisiones y las garantías establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia, justo después del nacimiento; en ese sentido, la licencia materna se extiende al padre, en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre. El empleador del padre del recién nacido le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

3. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, sumadas a las dieciocho (18) semanas. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

4. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto: Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto, debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica, no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto: Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas, contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o

dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 2. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce, a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y, en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la aplicación del beneficio, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante, en la cual, se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad o determinar la multiplicidad en el embarazo.

PARÁGRAFO 4. Los padres adoptantes tienen los mismos derechos que los biológicos, por lo tanto, también se hacen merecedores a una licencia de maternidad o paternidad para brindarle lo necesario al nuevo integrante de su familia y lograr que el menor se adapte al hogar. De conformidad con los lineamientos de la legislación laboral.

PARÁGRAFO 5. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual, se deberá presentar a la EPS, a más tardar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre, durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, comparada con su nivel, al momento de la entrada en vigencia de la norma, sin que, en ningún caso, pueda superar las cinco (5) semanas.

PARÁGRAFO 5. Licencia parental compartida: Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y los requisitos dispuestos en la normatividad vigente. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida, se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida, se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia, previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales, serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo, entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia, salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia, por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual, se deberá presentar a la EPS, a más tardar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado, explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días, contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual, debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde, el cual, empezarían las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

No podrán optar por la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años, por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria", de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 6. Licencia parental flexible de tiempo parcial: La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo, correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial, se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de
paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial, se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia, previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no se podrán interrumpir y retomar posteriormente; deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre la Institución y el trabajador.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en la normatividad vigente.
Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:
1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual, se deberá presentar a la EPS, a más tardar, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre la Institución y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de: a) El estado de embarazo de la mujer o constancia del nacimiento; b) La indicación del día probable del parto o indicación de fecha del parto y c) La indicación del día desde, el cual, empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo, se deberá consultar con el empleador, a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento.

El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Artículo 52° - Permiso de lactancia: De acuerdo con el Artículo 238 CST, el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (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 seis (6) meses de edad.

Artículo 53° - Licencia por luto: De conformidad con el numeral 10 al artículo 57 del código sustantivo del trabajo, esta licencia remunerada se les concede a todos los trabajadores y consiste en cinco (5) días hábiles. Se otorga, en caso de que fallezca su cónyuge, compañero(a) permanente, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros, nuera, yerno) y primero civil (padres adoptantes, hijos adoptivos). Estos días no se pueden aplazar, acumular o negociar.

PARÁGRAFO 1. La sentencia C-892 de 2012 dispuso que el empleador está obligado a conceder la licencia de luto en caso de fallecimiento de los parientes del trabajador en segundo grado civil (abuelos adoptivos del trabajador, los hermanos adoptivos del trabajador).

PARÁGRAFO 2. Para el trámite de las licencias, se deberá gestionar ante el Proceso de Talento Humano de la Corporación de Estudios y se coordinará con la Rectoría, para efectos de la aprobación respectiva. Se debe tener presente que, para legalizar la licencia, el trabajador deberá presentar al proceso de Talento Humano la copia del certificado de defunción, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Artículo 54° - Para hacer efectivo los siguientes permisos de trabajo, el trabajador debe contar con la previa autorización del jefe inmediato y entregar los documentos que verifiquen el motivo del permiso en el Proceso de Talento Humano, el cual tramitará ante la Rectoría, la aprobación respectiva, los cuales son:

1. Calamidad doméstica grave: Se presenta cuando el trabajador atraviesa por un suceso familiar o personal, que afecta el correcto desarrollo de sus funciones. Se le concede al trabajador cinco (5) días hábiles, que deben ser reconocidos por la Corporación de Estudios.

2. Permiso por entierro de un compañero: Se concede al trabajador para que asista al entierro de uno de sus compañeros, siempre y cuando no afecte el funcionamiento de la Institución.

PARÁGRAFO 1. La Corporación de Estudios podrá establecer si lo concede por medio día y, en todo caso, máximo por un día.

3. Permiso obligatorio Jurado de Votación: Se concederá, cuando la Registraduría Nacional del Estado Civil convoque oficialmente al trabajador, para ejercer como jurado de votación, en representación de la sociedad civil.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con lo establecido por la Registraduría Nacional del Estado Civil, para efectos del proceso de votación, se concederán los permisos requeridos remunerados. Para este caso la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle establece que los colaboradores que ejercen como jurados de votación se les concede el día compensatorio inmediatamente siguiente de la fecha de los comicios electorales, con el propósito de llevar un control de estos días compensatorios y garantizar el funcionamiento de la Institución.

El colaborador deberá demostrar que ejerció como jurado de votación entregando en la Oficina de Talento Humano el certificado oficial respectivo para que repose en la historia laboral de cada trabajador.

PARÁGRAFO 2. En el caso de solicitar el tiempo por el ejercicio del sufragio (derecho de voto), tendrá treinta (30) días de plazo para pedir el medio día compensatorio. Tenga en cuenta que, este beneficio se debe solicitar de común acuerdo con el empleador y debe adjuntar copia del certificado electoral. Esta directriz se establece con el propósito de garantizar la autorización de este descanso, sin afectar la prestación del servicio en la Institución.

Artículo 55° - PERMISO PARA CITAS MÉDICAS: cabe manifestar que si bien es cierto la normatividad laboral no establece expresamente la obligación de conceder permiso remunerado para que el trabajador dentro de la jornada laboral asista a las citas médicas, de terapias, exámenes o cualquier requerimiento de salud. La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle para garantizar el derecho a la salud de sus colaboradores y dentro de su autonomía

como empleador reglamenta las condiciones por medio de las cuales se otorgará dichos permisos:

a) Las ausencias por asistencia al servicio médico correspondiente, el trabajador deberá acreditarlas con la correspondiente constancia de la EPS a la que se encuentre vinculado. No se aceptarán, por lo tanto, como excusa, la simple manifestación de haber concurrido al servicio médico. La asistencia al servicio médico autorizado deberá comunicarse con anticipación al empleador, salvo los casos de urgencias médicas.

PARAGRÁFO 1. Para que sean otorgados los anteriores permisos, el trabajador deberá tener en cuenta el siguiente procedimiento:

a) Realizar la correspondiente solicitud por medio del formato dispuesto para ello ante el Jefe inmediato con copia al Proceso de Talento Humano.
b) Adjuntar el soporte de la reserva o asignación del servicio médico al cual asistirá.
c) Una vez reintegrado el trabajador a sus labores, deberá anexar la prueba que sustente el permiso concedido de no haberlo hecho con antelación al mismo.

PARAGRÁFO 2. Si bien los permisos para asistir al servicio médico el empleador este obligado a concederlos deben ser solicitados por el trabajador, de manera racional, con sujeción a la buena fe contractual. En este sentido, se solicita al trabajador procurar que la programación de las citas médicas sea en horarios que no interrumpan con su actividad laboral.

PARAGRÁFO 3. El tiempo empleado en los permisos o licencias de que trata el presente artículo no se descontara o compensara al trabajador, salvo cuando no se presente la respectiva documentación que acredite cada caso, sin perjuicio de las sanciones que por tal hecho le sean imputables al trabajador.

Artículo 56° - Licencia Especial – Ley ISAAC: La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, en cumplimiento a la Ley 2174 de 2021 contempla en el presente Reglamento la licencia especial adicionada al numeral 12 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que consiste en otorgarse una vez al año por un periodo de diez (10) días hábiles, de manera continua o

discontinua, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

PARAGRÁFO 1. La ley consiste en el reconocimiento de una licencia remunerada por parte del empleador una vez por año, a uno de los padres trabajadores o a quien detente la calidad de cuidador, cuando el hijo menor de edad padezca una enfermedad o condición terminal, con el fin de que pueda contar con el cuidado de sus padres o de un custodio.

Para comprender que se entiende por enfermedad terminal, se hace alusión a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1733 de 2014, que a la letra dice: “Artículo 2°. Enfermo en fase terminal Se define como enfermo en fase terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces”.

Artículo 57° - La Corporación de Estudios podrá conceder los siguientes permisos o licencias excepcionales, que no son obligatorios:

Se denomina **LICENCIA NO REMUNERADA** aquella en la que la Corporación de Estudios le otorga al trabajador para que se ausente del trabajo por un determinado tiempo y, en consecuencia, no se le remunera, puesto que el trabajador no presta sus servicios durante el tiempo que dure la licencia.

PARAGRÁFO 1. Es facultativo de la Corporación de Estudios otorgarla o no.

PARAGRÁFO 2. Las licencias no remuneradas suspenden el contrato de trabajo sin dejarlo a terminar y tiene efectos en las prestaciones sociales y en la seguridad social.

PARÁGRAFO 3. Para conceder un permiso no remunerado o no compensado se fija el siguiente procedimiento:

Como se trata de permisos que no son obligatorios por ley, sino que las partes lo acuerdan libremente, es necesario que la solicitud se haga por medio de un comunicado escrito dirigido al Rector de la Institución, y radicado en ventanilla única, por medio del cual se explica el motivo para tomar este tipo de permiso, especificando las fechas en la que se haría efectivo. De igual manera el señor Rector entrega la respuesta de aprobado o no de la solicitud por escrito.

En el caso de ser aprobada la solicitud, aparte de expedir el comunicado con la respuesta positiva, se genera el acto administrativo por medio del cual se legaliza la novedad administrativa en nómina y en el Proceso de Talento Humano.

Artículo 58° - Otros: La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle establece conceder los siguientes permisos:

a) <u>Comisiones</u>: El colaborador se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del Jefe Inmediato. Para el caso de la Institución las comisiones pueden ser de las siguientes clases:

- <u>Comisión de servicio laboral</u>: Es la conferida para ejercer funciones de su cargo en un lugar diferente a la sede habitual del empleo. Ejemplo: trabajo en el laboratorio agropecuario.

Para asistir a reuniones, conferencias o seminarios en representación del empleador en las diferentes redes de apoyo por fuera de la Sede principal de la Institución.

- <u>Comisión académica</u>: Se concede para que el colaborador reciba formación, capacitación, acciones para el fomento de la investigación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del cargo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo del organismo o entidad donde se encuentre vinculado el empleado. Ejemplo: ponencias, reuniones en mesa de apoyo a la investigación, entre otros.

b) <u>Permisos personales:</u> Hay otros casos en los que se pueden pedir permisos no contemplados en la normativa laboral, son los permisos de

tipo personal para atender alguna situación individual que se le presente al colaborador. Para este tipo de permiso se debe especificar en el formato de solicitud el tiempo de recuperación del permiso otorgado.

PARÁGRAFO 1. Todo permiso o licencia deberá ser tramitado por escrito (formato de solicitud de permiso), ante el Jefe Inmediato, previa presentación de los documentos que acrediten cada una de las situaciones anteriormente descritas, el permiso se debe solicitar por lo menos con cinco (5) días antes del día en que se requiere el mismo. De igual manera, sólo corresponde al jefe inmediato, conceder permisos por periodos inferiores a un (1) día.

PARAGRÁFO 2. Corresponde a la Rectoría otorgar los permisos o licencias de un (1) día o más. El trabajador deberá solicitarlo por escrito, previo visto bueno del Jefe Inmediato. En todo caso, la Rectoría podrá determinar o no la compensación del tiempo.

CAPÍTULO X
SALARIO, MODALIDADES, PERÍODOS DE PAGO Y SALARIO MÍNIMO

Artículo 59° La Corporación convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo y por tarea, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Artículo 60° El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie comprende la alimentación, habitación o vestuario que la Corporación de Estudios, en su caso, suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%) del mismo.

Artículo 61°- Cuando se trate de trabajo por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Institución podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas, compensen los recargos legales.

Artículo 62°- Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el domicilio donde el trabajador presta el servicio, durante el trabajo o inmediatamente después de que cese éste.

AUXILIO DE TRANSPORTE

Artículo 63°- Tendrán derecho a percibir el auxilio de transporte, aquellos empleados que devenguen hasta dos salarios mínimos legales vigentes, en la cuantía que para éste determine el Gobierno Nacional.

Artículo 64°- No tendrán derecho a percibir éste los funcionarios que se encuentren en disfrute de vacaciones, o en uso de licencia o suspendidos en el ejercicio del cargo

.

PERÍODOS DE PAGO: MENSUAL

Artículo 65°- El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayores 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 el periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (art. 134, CST).

PARAGRÁFO. El salario no estará exento de los descuentos por las cotizaciones a la seguridad social, ni de los autorizados por escrito del empleado.

PERÍODOS DE PAGO PARA LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO, MEDIO TIEMPO Y HORA CÁTEDRA

Artículo 66°- El salario se pagará al trabajador, en la cuenta de ahorros abierta para tal fin en la entidad bancaria recomendada por la Corporación de Estudios.

Artículo 67°- El salario en dinero debe pagarse en periodos iguales y vencidos, el periodo de pago no puede ser mayor a un (1) mes.

CAPÍTULO XI
SERVICIOS MÉDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: RIESGOS LABORALES Y PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 68°- Es obligación de la Institución 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 69°- Los servicios médicos que requieran los trabajadores de la Institución serán prestados por las diferentes Entidades Promotoras de Salud (E.P.S.) pública o privada que haya escogido el trabajador, la administradora de riesgos laborales (ARL), y/o a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de que no existiera afiliación estará a cargo de la Corporación de Estudios, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Artículo 70°- Todo trabajador, dentro del mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo al empleador o a quien haga sus veces, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud (I.P.S.), adscrita a la Entidad Promotora de Salud que el trabajador haya escogido, a fin de que certifique si puede o no continuar en el trabajo y, en su caso, determinar la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere el aviso dentro del término indicado de cuarenta y ocho (48) horas, o no se sometiere al examen médico que se le 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.

PARÁGRAFO. Los trabajadores tienen la obligación de presentar los certificados de incapacidad para trabajar dados por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o la

entidad que preste los servicios, a más tardar al día siguiente de reintegrarse a sus labores.

Artículo 71°- Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene que prescriban las autoridades del ramo en general y del médico que los haya atendido o examinado y, en particular, a las que ordene la Institución, o el médico de la misma, así:

El trabajador debe someterse a los exámenes médicos particulares o generales que prescriban la Corporación o la Institución Prestadora de Servicios de Salud, en su caso, en los períodos que aquélla fije.
El trabajador debe someterse a los tratamientos preventivos que ordene la Institución y, en caso de enfermedad, debe seguir las instrucciones y tratamientos que ordene el médico correspondiente.
El trabajador que sin justa causa se niegue a someterse a los exámenes, instrucciones y tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 72°- Todos los trabajadores están obligados a observar rigurosamente las instrucciones y medidas de seguridad e higiene que prescriben las autoridades del ramo en general, el **reglamento de higiene y seguridad industrial** de la Corporación de Estudios y del empleador o su jefe inmediato, relativas a la prevención de las enfermedades y al manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar 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 (SG-SST) de la Institución, la faculta para dar por terminado el vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa 8Articulo 91 Decreto 1295 de 1994).

Artículo 73°- En caso de accidente de trabajo no mortal, aun en el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato, al Coordinador(a) de Talento Humano de la Institución, al Empleador o

Representante, o a quien haga sus veces, para que estos procuren los primeros auxilios, prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y de esta forma se dé cumplimiento a lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 74°- En caso de accidente de trabajo la Institución, prestará los primeros auxilios en caso de accidente de trabajo, pero no responderá de ningún accidente que haya sido provocado o causado deliberadamente o por culpa grave de la víctima. Tampoco responderá de la agravación de 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 75°- De todo accidente de trabajo se llevará registro la historia laboral, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombres de los testigos presenciales, si los hubiere, y en forma sintética lo que éstos puedan declarar.

Artículo 76°- En todo caso, en lo referente a los puntos de que tratan este capítulo y el anterior, tanto la Institución como los trabajadores se someterán a las normas del **Reglamento especial de Higiene y Seguridad**, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la materia (artículos 349 y 352 del CST).

Artículo 77°- La CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE, promueve y practica un absoluto respeto por la vida y los derechos fundamentales. Es por ello que mediante su politica de Seguridad y Salud en el Trabajo considera el consumo excesivo de alcohol, de tabado y de otras sustancias psicoactivas como un factor de riesgo que atenta contra la salud y el bienestar fisico y mental de sus trabajadores. En la institución es prioritario adoptadr en cada una de sus áreas de trabajo las mejores prácticas orientadas a prevenir y rechazar el consumo excesivo de estas sustancias para proteger a sus trabajadores de los efectos nocivos y evitar, además, la ocurrencia de accidentes de trabajo. Por lo tanto, para alcanzar este proposito se implementa la **Politica de Alcohol y Drogas** de acuerdo a las disposiciones de la normatividad vigente.

CAPÍTULO XII
PREESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 78°- Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

a) Respeto y subordinación para con sus superiores;
b) Respeto para con sus compañeros de trabajo;
c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y con sus compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores;
d) Guardar una conducta decorosa durante todo el tiempo de la ejecución del contrato y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación;
e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible;
f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa;
g) Ser veraz en todo caso, y suministrar las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten, ajustados a la verdad;
h) Recibir, aceptar y cumplir las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y el comportamiento laboral en general, con la verdadera intención de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Corporación, en general;
i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo y para evitar accidentes de trabajo;
j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde debe desempeñarlo, siendo prohibido ausentarse sin permiso del respectivo jefe inmediato;
k) Atender las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico laboral de la administradora de riesgos laborales o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes;
l) Informar oportunamente a la Institución sobre cualquier circunstancia que pueda afectarla en sus intereses o producirle perjuicios.

PARÁGRAFO 2. El personal docente de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle además contrae los siguientes deberes generales:

a) Acatar los Reglamentos y cumplir las normas de la Institución.
b) Contribuir a la marcha normal de la Institución y al mejoramiento de sus aspectos académicos y administrativos.
c) Desempeñar a cabalidad y con eficiencia las actividades docentes, académicas e investigativas, que por razón de su vinculación y dedicación le correspondan.
d) Hacer consulta y tutoría a los estudiantes en coordinación con el Director de la Unidad Académica correspondiente.
e) Formar parte de los jurados de exámenes, validaciones, trabajo de investigación (tesis, monografías y trabajo de grado).
f) Velar por el patrimonio cultural, moral y económico de la comunidad académica.
g) Participar en las reuniones y comités de coordinación académica e investigativa.
h) Revisar y presentar con la debida anticipación al Director de la unidad Académica los programas con los contenidos específicos de la asignatura a su cargo, incluyendo los objetivos del curso, la metodología que se propone emplear, los trabajos y el contenido programático del curso, la metodología que se propone emplear, los trabajos y el contenido programático del curso, los libros de texto, la bibliografía y darlos a conocer a los estudiantes el día de iniciación del curso.
i) Informar por escrito oportunamente a la Dirección de Unidad de los exámenes anulados a los estudiantes o de cualquier otra falta con la disciplina, la moral y las buenas costumbres.
j) Observar y respetar loso principios filosóficos que orientan la Institución.
k) Asistir a los seminarios nacionales, internacionales, simposios y conferencias relacionados con el área docente en que laboral organizados por la Corporación de Estudios que se les delegue para tal fin.
l) Entregar tanto a la institución como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en el calendario académico y en los respectivos cronogramas de cada Unidad.
m) Cumplir con las funciones horario de catedra y la carga académica contratada, firmando los registros de clase.

n) Realizar las pruebas parciales y el examen final, en las fechas establecidas en el calendario académico y entregar las calificaciones dentro de los plazos fijados.
o) Inculcar en los educandos el amor a los valores históricos y culturales lo mismo que los principios éticos.
p) Cumplir las órdenes que impartan sus superiores y las Directivas de la Institución.
q) Velar en general por la conservación de documentos, útiles, muebles y bienes de la Institución en particular por los que le sean confinados.

El material didáctico, los equipos que diseñan y construyan como parte del trabajo del profesor de la Institución, pertenecen a ésta, y su duplicación o posterior utilización en otros lugares requerirá aprobación del Consejo Académico. En este caso la producción de los materiales o publicaciones no causa honorarios adicionales a los que el profesor reciba normalmente de acuerdo con su contrato. Las demás establecidas por el Director de la Unidad Académica para la buena marcha de ella.

CAPÍTULO XIII
ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 79°- El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle es el siguiente:

a) Asamblea General;
b) Consejo Directivo;
c) Rectoría;
d) Vicerrectoría Académica, de esta dependen los Directores de Unidad, los Directores de Proceso de Investigaciones, Bienestar Institucional, Relación con el Sector Externo, Biblioteca, Registro y Control Académico y laboratorios;
e) Vicerrectoría Administrativa, de la cual dependen los directores de proceso de Gestión de Calidad, Mercadeo, Recursos Físicos, Gestión Humana y Financiera.

PARÁGRAFO. La facultad de imponer sanciones por violación del régimen laboral y de este Reglamente le compete de manera genérica al Rector, como suprema

autoridad ejecutiva de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, según los Estatutos Generales. Esta competencia está distribuida funcionalmente, en los diferentes niveles de jerarquía, de acuerdo con el Régimen Académico- Administrativo de la Institución.

La imposición de las sanciones reglamentarias compete al Director del Proceso de Talento Humano de la Institución.

CAPÍTULO XIV
LABORES PROHIBIDAS PARA MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS

Artículo 80°- En el caso de contratación de menores, como aprendices La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle estable las siguientes prohibiciones:

a) Esta absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de menores de dieciséis (16) años.
b) Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho (18) años en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
c) La Institución otorgara permiso no remunerado a las personas menores de edad que laboran en la institución para desarrollar actividades de capacitación escolar. Para lo cual el trabajador deberá demostrar la vinculación a una institución educativa de nivel básico o secundario.
d) La Institución deberá llevar un registro de todas las personas menores de dieciocho (18) años empeladas por ella, en el que indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

CAPÍTULO XV
OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS Y LOS TRABAJADORES

Artículo 81°- Además de las expresamente estipuladas en los contratos de trabajo son obligaciones de la **Institución**:

1) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y el material necesario para la realización de las labores encomendadas.
2) Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto la Institución mantendrá lo necesario según Reglamento de Higiene y Seguridad.
4) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5) Conceder al trabajador licencias necesarias para los fines y en los términos indicados artículo 51 de este Reglamento.
6) Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que consten el tiempo de servicios prestados, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita.
7) Hacerle practicar examen médico ocupacional y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta en el consultorio del médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8) Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes (Art. 57 del CST).
9) Llevar un registro especial de vacaciones con la anotación de la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha de su disfrute y remuneración pagada durante ellas, debiendo conceder al trabajador por cada año, años como un registro de inscripción de todas las personas menores de 18 años

empleadas en la institución en el cual se indicará la fecha de nacimiento de los mismos.

10) Para contratar el trabajo de horas extras llevar diariamente por duplicado un registro en el que se indicara el nombre del trabajador, edad, sexo, con indicación de si son diurnos o nocturnas y liquidación de la sobre remuneración; una copian firmada se le dará al trabajador.
11) Conceder a las trabajadoras en periodo de lactancia los descansos órdenes por el (Art. 238 del CST).
12) Conservar el puesto a los trabajadores que este disfrutando de los descansos remunerados, o de licencia de maternidad o de licencias por enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso este expira durante los descansos o licencias mencionadas.
13) Conceder a las trabajadoras en periodo de lactancia los descansos ordenadores por el (Art. 238 del CST).

Artículo 82°- Son obligaciones especiales del trabajador: Además de las obligaciones propias del cargo de los trabajadores, mencionadas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, todos los trabajadores de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte el Valle tienen las siguientes:

1) Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la Institución toda su capacidad normal de trabajo.
2) Desarrollar el objeto del contrato de acuerdo con los principios de la Corporación, sus políticas institucionales y los métodos, usos y prácticas propias de la actividad institucional.
3) Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4) Cumplir personalmente, con responsabilidad y eficiencia, las labores inherentes a su cargo.
5) Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones.
6) Someterse al control para el cumplimiento de los horarios establecidos por la Institución. El trabajador deberá registrar el control de entrada y salida,

tanto en el horario prescrito como en el ejercicio de permisos que le concedan.

7) Someterse al orden establecido o que establezca la Institución y al régimen de disciplina en todas las actividades.
8) Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, y siempre que se respete, por parte del empleador, lo relacionado con la prestación de los servicios en horas extras, trabajos suplementarios o en días festivos, cuando a ello hubiere lugar.
9) Rendir los informes verbales y escritos que se le soliciten, asistir a las reuniones, comités y juntas previstas por las directivas de la Corporación o por sus representantes.
10) Cooperar con el personal docente y administrativo en la realización de la misión institucional de la Corporación.
11) Utilizar de manera adecuada el uniforme suministrado por la Institución, de acuerdo con las instrucciones que para el efecto imparta el proceso de Talento Humano.
12) Atender al personal de la Institución, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Corporación.
13) Mantener el cargo al día y ordenado.
14) Actuar de manera diligente para evitar poner en peligro la seguridad de las personas o de los bienes de la Institución.
15) Informar directamente, o por interpuesta persona, y de manera inmediata, la incapacidad médica que le haya sido prescrita allegando el documento que la soporte.
16) Observar las medidas higiénicas y preventivas prescritas en el Reglamento de Higiene Seguridad Industrial o por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo.
17) Asistir puntualmente a los cursos de capacitación organizados por la Institución en los cuales haya sido seleccionado como participante.
18) Registrar en el Proceso de Talento Humano de la Institución cualquier cambio de su domicilio, dirección y teléfono, su estado civil, nombre del cónyuge o compañero permanente, hijos y toda la información personal que la Institución requiera tener actualizada.

PARÁGRAFO. La omisión y falta de veracidad en la información deslinda la responsabilidad de la Corporación de Estudios del Norte del Valle.

19) Guardar estricta reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o temarios de examen que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
20) Cumplir estrictamente las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales de los reglamentos, instrucciones, procedimientos y normas, que la Institución prescriba en forma general o de en forma particular a cada trabajador.

CAPÍTULO XVI
PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS Y LOS TRABAJADORES

Artículo 83°- Queda prohibido a la **Institución:**

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

- Respecto a los salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos: 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo (CST) y el articulo 23 del Decreto 2351 de 1965.
- Las cooperativas pueden ordenas retenciones hasta el 50% del salario y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma en los casos en que la ley los autorice.
- Respecto a cesantías, pensiones de jubilación e interés a la cesantía, la Institución puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del CST y articulo 5c el D R. 116 de 1976 respectivamente.

b) Obligar en cualquier forma a los trabajadores, a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Institución.

c) Exigir o aceptar dinero del trabajador, como gratificación para que se le admita en el trabajo, por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
d) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
e) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
f) Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
h) Emplear en las certificaciones de que trata el Ordinal 7° del artículo 57 del CST, signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
i) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda a su dignidad (Art. 59 CST).

Artículo 84°- Prohibición especial a la Institución: Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de la institución. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la entidad. Asimismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Artículo 85°- Protección en conflictos colectivos: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Artículo 86°- Protección en casos de despidos colectivos:

1) Cuando la Institución considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente, ya en forma definitiva

o transitoria, por causas distintas a las previstas en la ley, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2) Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión del contrato de trabajo o terminación del mismo, por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corporación debe dar aviso al inspector del Trabajo del lugar o, en defecto de éste, a la primera autoridad política, a fin de que compruebe esa circunstancia.

3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, de que trata el numeral primero de este artículo.

4) El Ministerio de Trabajo, a su juicio, en cada caso determinará cuándo la Institución ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

5) Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurriere la Corporación, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

Artículo 87°- se prohíbe a los **Trabajadores:**

1) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador o por quien haga sus veces;
2) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes;
3) Consumir, ingerir e ingresar bebidas alcohólicas de cualquier clase o drogas consideradas como narcóticos o enervantes en el interior de la Institución o de algunas de sus sedes.

4) Tener presente las demás prohibiciones de las que menciona la política de alcohol y drogas implementada en la Institución por medio del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
5) Conservar, portar o guardar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
6) Faltar total o parcialmente al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle;
7) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas;
8) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquiera otra clase de propaganda en los lugares de trabajo;
9) Realizar labores ajenas a las funciones encomendadas durante su jornada de trabajo.
10) Aceptar recompensas, regalos, dadivas o prestamos de personas, que comprometieran el ejercicio de sus funciones.
11) Abandonar el sitio de trabajo en horas de labores son la autorización correspondiente del respectivo superior.
12) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar;
13) Usar los útiles o herramientas suministrados por la Institución en objetos distintos del trabajo contratado;
14) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique los elementos, edificios o salas de trabajo.
15) Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la Institución.
16) Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Institución, sin autorización expresa de ésta.
17) 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;
18) Incumplir las obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias sin razones válidas;
19) Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la Institución pone a su disposición

para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo;

20) Realizar a favor de personas diferentes a la Institución cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo;
21) Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Institución;
22) Dejar de marcar su registro de ingreso y salida, registrar el de otro trabajador, sustituir a éste en cualquier forma irregular y sin autorización previa;
23) Omitir la utilización de los equipos de seguridad y de trabajo a que esté obligado;
24) El retardo en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente;
25) Dañar o maltratar los materiales, equipos, útiles y herramientas;
26) Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo;
27) La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

CAPÍTULO XVII
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 88°- El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Reglamento, pacto o convención colectiva, en el fallo arbitral, en contrato individual, o en la ley.

PARÁGRAFO. El personal docente se regirá por las normas especiales consagradas en el Estatuto Docente, el cual hace parte integral del presente Reglamento.

Artículo 89- Constituyen faltas disciplinarias el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Institución y, en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los

trabajadores y la incursión en las prohibiciones, establecidos en los artículos 65 y 70 del presente reglamento.

Artículo 90 - Se establecen las siguientes clases de faltas disciplinarias de los trabajadores, así:

a) Faltas Leves: Son aquellos comportamientos cometidos por primera vez siempre y cuando no revistan gravedad o lesionen el bien común o la integridad de la Empresa como Institución.
b) Faltas Graves: Son aquellos comportamientos cometidos por el trabajador que interfieren en el normal desarrollo de las actividades principales de la compañía y lesionan con suma gravedad, el interés general de la empresa.
c) Faltas Específicas: Son aquellas que están directamente relacionadas con la función o actividad de cada trabajador, ya que dependen del cargo para el cual fue contratado y estas se encuentran dentro del manual de funciones y dentro del contrato laboral.

PARÁGRAFO. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Rectoría, o el Vicerrector Administrativo, o el Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces atendiendo los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad
b) La afectación del servicio
c) El nivel jerárquico del infractor
d) La trascendencia de la falta
e) El perjuicio ocasionado a la Corporación
f) La reiteración de la conducta
g) Los motivos determinantes de la conducta
h) Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta.

Artículo 91°- Sin perjuicio de lo dispuesto en las demás normas del presente Reglamento, se consideran como faltas graves:

1. La reiterada desatención de las medidas y precauciones que le indique el respectivo jefe para el manejo de los instrumentos de trabajo, uso de elementos de protección personal (EPP) para evitar accidentes de trabajo.

2. No informar oportunamente a la Institución sobre cualquier circunstancia que pueda producirle graves perjuicios;
3. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
4. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la Institución;
5. No atender al personal de la Institución, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la Corporación;
6. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, herramientas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado de la Institución;
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, aún por la primera vez;
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores;
9. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos, oficinas, bodegas o salas de trabajo;
10. El uso inadecuado de las redes corporativas, los sistemas telemáticos y los equipos y medios informáticos o del correo electrónico (e-mail) asignado por la Institución
11. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la Institución;
12. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo; Toda falta, falla, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas, materias primas, discusiones, indisciplina, actos de mala fe, cuando causen perjuicio de consideración a la Corporación o a los compañeros de trabajo.

Artículo 92°- Sanciones disciplinarias: Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

En este caso la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle establece las siguientes clases de sanciones. El trabajador está sometido a las siguientes sanciones disciplinarias:

a) El retardo injustificado de diez (10) minutos o más en la hora de entrada, sin excusa suficiente se sanciona, por la primera vez, con amonestación privada del jefe o superior inmediato; por la segunda vez, amonestación del Coordinador de Talento Humano, previo informe del Jefe Inmediato; por tercera vez, llamada de atención con copia a la hoja de vida del trabajador; después de la tercera vez, suspensión en el trabajo, graduada de dos (2) días a ocho (8) días.
b) La falta total al trabajo en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
c) La falta total al trabajo durante un (1) día o turno completo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.
d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, amonestación privada de su superior inmediato; por la segunda vez, llamada de atención por el Director del Proceso de Talento; y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
e) Las fallas y negligencias en el trabajo cuando sean leves y no causen perjuicio de consideración a la institución implican, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

Artículo 93°- La imposición de una sanción o multa, ya sea por retardo o faltas al trabajo, o por interrupción de labores o abandono del trabajo antes de terminar la jornada o el turno respectivo, no impide que la institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este capítulo se aplicará sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del Contrato de Trabajo establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en el presente reglamento o en la Ley.

PARÁGRAFO 2. El valor de las multas sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5ª) parte del salario de un (1) día, y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la Institución que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

Artículo 94°- La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle no podrá aplicar sanciones distintas a las indicadas en este Reglamento, pero a juicio del empleador o de quien haga sus veces, se podrá prescindir o cambiar la sanción por amonestaciones, llamados de atención, observaciones sobre la forma de realizar el trabajo, etc., por escrito o verbalmente.

CAPÍTULO XVIII
PROCEDIMIENTO PARA LA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMA DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 95°- Cuando exista un hecho que pueda dar lugar a aplicación de una sanción disciplinaria, la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle a través de la persona encargada del Proceso de Talento Humano citara al inculpado, como a dos (2) dos testigos (empleados de la Institución) para que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación, rinda descargos escritos ante el representante de la empleadora. (Ajustado del artículo 115 C.S.T.)

Dichos descargos, deberán contener una relación detallada y precisa de los hechos. A partir de la fecha de la entrega de las exculpaciones, el representante legal dispone de 48 horas para decidir si hay lugar a sanción, para lo cual proferirá Resolución motivada. En caso contrario ordenara el archivo del instructivo o diligencias, previa eliminación de los antecedentes que se hubieran incorporado a la historia laboral. De todo lo anterior se dejará constancia en acta suscrita por el Representante Legal y el Director del Proceso de Talento Humano o quien haga sus veces. La decisión adoptada se considera como definitiva y contra ella no cabe recurso alguno.

PARÁGRAFO. Si el trabajador sancionado tiene la calidad de docente, perderá el derecho de ser nominado o postulado ante el Comité de Evaluación y Clasificación Docente, dentro del año siguiente a la fecha de la sanción.

Artículo 96°- No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST. Art.115).

Artículo 97°- Antes de aplicar una sanción disciplinaria, el trabajador tiene derecho a ser escuchado en descargos, expresando los motivos y allegando las pruebas que considere necesarias, a fin de demostrar su inocencia. Todo lo anterior, teniendo en cuenta su derecho a la defensa, consagrada en el art. 29 de la C.N.

Artículo 98°- Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar al proceso de Talento Humano sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

Cuando la Institución tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Coordinación de Talento Humano le notificará al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos.

La Corporación garantizará el derecho de defensa del trabajador inculpado, quien podrá solicitar ser asistido por dos representantes del sindicato al que pertenezca, si fuere el caso. Teniendo en cuenta que en la Institución no existe sindicato, la Corporación cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador así lo exigiere.

Agotado el procedimiento anterior, en el evento que los argumentos y descargos del trabajador no sean de recibo, la Institución procederá a imponer la sanción de que trata el artículo 75 del presente reglamento.

PARÁGRAFO 1. En el evento que el trabajador reciba comunicaciones por llamadas de atención u observaciones relacionadas con el trabajo, una vez firmada la copia de la carta, tendrá derecho a presentar sus descargos en forma verbal o escrita, dentro de los tres días siguientes. Si la Institución no recibe en un

plazo prudencial los descargos con relación a la misma, se presume que el trabajador está de acuerdo con el contenido que se le presenta.

Artículo 99°- En el caso del personal docente de la Institución el régimen disciplinario se encuentra descrito en los artículos del 37 al 60 del Acuerdo N° 013 del 1 de julio de 2021, por medio del cual se aprueban las modificaciones al Estatuto Docente.

CAPÍTULO XIX
DE LAS JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 100°- Constituyen justas causas para que dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, además de las que se hayan previsto en esta modalidad en el contrato individual, las siguientes:

Por parte del EMPLEADOR:

a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo y miembros de la comunidad académica.
c) Todo acto violencia injuria y malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra el empleador, los miembros de su familia o de sus representantes.
d) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
e) Todo acto contra la moral o buenas costumbres o ilícito que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
f) Cualquier violación grave de sus obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones, contratos individuales, en el presente reglamento interno de trabajo o en el reglamento del personal docente.
g) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

h) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de carácter reservado con perjuicio de la Institución.
i) El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
j) La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones legales o contractuales.
k) Todo vicio, del trabajador que perturba la disciplina de establecimiento.
l) La renuncia sistemática del trabajador a aceptarlas medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescitas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo, para evitar enfermedades o accidentes.
m) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
n) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez estando al servicio de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle.
o) La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones, indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
p) Por encontrar en poder del trabajador o en el lugar destinado a guardar sus elementos de trabajo, sin autorización alguna, herramientas, materias primas, u objetos de producción y demás elementos que no le pertenezcan.
q) Alterar los precios de los servicios que expende la Institución o cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna.

PARÁGRAFO. En los casos del literal i) al literal o) de este artículo, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días, o podrá pagar la indemnización respectiva.

r) El retraso hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, por quinta vez. Los retardos son acumulativos sin consideración

al empleador, por tercera vez. Las faltas son acumulativas sin consideración al tiempo que media entre una y otra.

s) La falta total del trabajador al trabajo, en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave al empleador, aun en la primera vez. La gravedad se determinará por concepto escrito del Rector.
t) La falta total del trabajador al trabajo durante todo el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador por tercera vez.
u) La falta total del trabajador durante todo el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave al empleador aun la primera vez.
v) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.
w) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias aun por primera vez. La gravedad se determinará por concepto escrito del Rector.
x) El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza la Institución.

PARÁGRAFO. El Rector o Representante Legal, podrá solicitar concepto verbal o escrito al Consejo Directivo, cuando se trate de personal Directivo o al Consejo Académico, si lo considera necesario para establecer los hechos u omisiones.

Por parte del TRABAJADOR:

Constituyen justas causas, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, por parte del trabajador, sin importar si es personal administrativo, directivo o docente siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

a) El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas contra el trabajador por el empleador o contra los miembros de la familia de aquél, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
f) El incumplimiento sistemático, sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
g) La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual lo contrató; y
h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Artículo 101°- Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2) Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y
3) Si el empleado no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Artículo 102°- se consideran faltas graves y su comisión dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos cometidos por el personal docente:

a) Asistir al sitio de trabajo en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias sicotrópicas.
b) Ingerir cualquier clase de bebidas alcohólicas al interior de la Institución o portar, mantener o consumir dentro de la Institución sustancias consideradas narcóticas, barbitúricos, estupefacientes enervante o similar.
c) Actuar con parcialidad en las evaluaciones o trato con los educandos.
d) Alterar o falsificar certificados o documentos de la Institución.
e) Traficar con las calificaciones de los estudiantes.
f) Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Institución, datos relacionados con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos.
g) Incumplir sistemáticamente sus deberes.
h) Desconocer, irrespetar, difamar o violar los principios éticos y morales de los miembros de la comunidad institucional.
i) Exigir o aceptar dinero, dádivas u otros beneficios en razón del cumplimiento de sus funciones.
j) Utilizar la cátedra para hacer proselitismo político o para promover suspensiones de clase.
k) Mediar más de tres (3) quejas por parte del alumnado, de prácticas o conducta contra la moral y buenas costumbres, plenamente comprobadas y que estas se realizaron en la Institución.

PARÁGRAFO. Adicional se deben tener en cuenta las faltas gravísimas (art. 39 del Estatuto Docente) y las faltas graves (art. 40 del Estatuto Docente).

Artículo 103°- Se consideran faltas leves, las cometidas por el personal docente las cuales darán lugar a amonestación escrita del Rector, previa explicación verbal del infractor las siguientes:

a) Practicar pruebas académicas fuera de la Institución o desarrollar actividades fuera del claustro institucional sin la respectiva autorización.
b) Omitir obligaciones académicas expresamente convenidas en el contrato de trabajo.

c) Modificar unilateralmente el calendario académico en relación a las fechas y horas de exámenes.
d) Modificar unilateralmente el aula asignada para el desarrollo de la correspondiente cátedra.
e) La no asistencia a más de dos (2) reuniones programadas por las directivas de la Corporación de Estudios.
f) El incumplimiento injustificado hasta dos (2) veces del horario de clase, o el no cumplimiento oportuno de calificaciones.

PARÁGRAFO. Los hechos podrán ser puestos en conocimiento del señor Rector por el Superior Jerárquico del docente.

Artículo 104°- En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá pagar al segundo, por concepto de indemnización, tantos días de trabajo cuantos señala el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Artículo 105°- Protección en caso de despidos colectivos:

1) Cuando la Institución considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente ya sea en forma transitoria o definitiva, por causas de las previstas en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de la Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere del caso, y se comunicara a los trabajadores en forma simultánea.
2) En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del C.S.T., la Institución deberá dar inmediato aviso al Inspector de Trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que comprueben esa circunstancia, simultáneamente se dará aviso a sus trabajadores.

3) No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social, de que trata el numeral 1.
4) El Ministerio de la Protección Social a su juicio, y en cada caso, determinará cuando la Institución ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.
5) Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurran las empresas o empleadores harán efectivas por la justicia del trabajo.

CAPÍTULO XX
MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 106°- Definición de acoso laboral: Para efectos del presente Reglamento se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de 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 del mismo.

Son conductas catalogadas como acoso laboral las señaladas en los artículos 2º a 7º de la Ley 1010 de 2006.

Artículo 107°- El Acoso Laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1) <u>Maltrato laboral:</u> Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2) <u>Persecución laboral:</u> Conducta que se caracterice por su reiteración o evidente arbitrariedad que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y

cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3) Discriminación laboral: Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, filiación política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4) Entorpecimiento laboral: Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retárdale con perjuicio para el trabajador o empleado, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o perdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5) Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6) Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en juego la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 108°- Considere como circunstancias agravantes de las conductas de Acoso Laboral, las siguientes:

a) Reiteración de la conducta;
b) Concurrencia de causales;
c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria, mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor participe;
d) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado por el sujeto pasivo.
e) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;
f) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de u inimputable.

Artículo 109°- Pueden ser sujetos de activos o autores del Acoso Laboral:

a) La persona natural que se desempeñe como Rector, Vicerrector Académico, Directores de Procesos, docente o cualquier otra posición de dirección y mando en la Institución;

b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

Artículo 110°- Son sujetos pasivos o victimas del Acoso Laboral:

a) Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en la Institución.
b) Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Artículo 111°- Son sujetos participes del Acoso Laboral:

a) La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
b) La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo en los términos determinados en la Ley.

Artículo 112°- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
b) La expresiones lujuriosas o ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresado en presencia de los compañeros de trabajo;
d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo,
g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
h) La alusión publica a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de

trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, oo en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminado respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prorrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en el este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en este Reglamento.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastara para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciara tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

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

Artículo 113°- No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
d) La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
f) Las situaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o en una justa causa, prevista en el Código Sustantivo el Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;
h) La exigencia de cumplir con las obligaciones de que tratan los artículos 59 y 60 del Código Sustantivo el Trabajo;
i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Artículo 114°- Mecanismos de prevención del acoso laboral: Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Institución constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia y tolerancia, que promueva el trabajo en condiciones dignas, justas, armónicas y de buen ambiente entre quienes comparten vida laboral en la Corporación de Estudios y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Artículo 115°- En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Institución ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Mantener informados a sus trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 y sus desarrollos normativos y jurisprudenciales, a través de campañas de divulgación preventiva y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas y prácticas que constituyen acoso laboral, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y su tratamiento sancionatorio.
2. Crear 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. Diseñar y aplicar mecanismos de 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 que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos, y
c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Impartir capacitación orientada al tema de crecimiento personal para que así se fortalezca las relaciones interpersonales en la Institución y por ende se genere un buen ambiente de trabajo que permita optimizar el clima laboral organizacional.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 116°- Procedimiento interno. 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 pretenden desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley:

1. La Institución tendrá un comité integrado en forma bipartita por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador, y el encargo del Proceso de Talento Humano. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”.
2. El Comité de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral Institucional 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 conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.
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 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 cada dos (2) 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 del comité 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 l recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los 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. De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la empresa, en desarrollo del principio de la buena fe, la cual deberá anexarse al capítulo de adaptación que se presente al Ministerio.

Artículo 117°- A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de Acoso Laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

a) Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del Acoso Laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 del 23 de enero de 2006), carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
b) Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Asimismo, se señala en dicha normatividad, que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata esa Ley; pero se advierte, que la garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes no para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciado antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

Artículo 118°- La persona víctima del Acoso Laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en lugar de los hechos, de los inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de Acoso Laboral.

Artículo 119°- Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso Laboral.

CAPÍTULO XXI
RECLAMOS; PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 120°- El personal de la Corporación de Estudios deberá presentar sus reclamos ante sus superiores jerárquicos en orden ascendente, de conformidad con el artículo 79 de este Reglamento. El reclamante debe, por lo tanto, llevar su caso ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformare con su decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente, sobre la persona ante quien primero formuló el reclamo.

Los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable, en justicia y equidad.

Artículo 121°- se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador, o trabajadores, pueden asesorarse del comité de convivencia laboral CCL respectivo si éste existiere en la Institución.

CAPÍTULO XXII
TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y TRABAJO REMOTO

Artículo 122 °- La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle podrá celebrar contratos de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

PARÁGRAFO. Toda la reglamentación que se desarrolla a continuación contiene los derechos que conservan los trabajadores, independientemente, de la modalidad de trabajo, ya sea teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.

Artículo 123°- No puede haber disminuciones unilaterales de salarios, con el pretexto que la actividad se va a desarrollar desde casa o de manera remota.

Artículo 124°- Las tareas encomendadas por la Institución deben ser ejecutadas, de tal manera, que permitan el descanso necesario al trabajador, con el fin de recuperar fuerzas y compartir con su núcleo familiar.

Artículo 125°- Para el seguimiento de las tareas a cargo del trabajador, se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación, aprobación y retroalimentación, respecto del reporte y/o resultados de las actividades laborales.

Artículo 126°- EL TELETRABAJO se define como una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo, 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 requerir la presencia física del trabajador, en un sitio específico de trabajo.

Artículo 127°- Las modalidades de la ejecución del **teletrabajo** pueden revestir una de las siguientes formas:

a) Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser pequeña oficina o un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que

trabajan siempre fuera de la Institución y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

b) Móviles, son aquellos teletrabajadores 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.

c) Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en la Institución.

Artículo 128°- El teletrabajo puede revestir las formas previstas en la ley y decretos reglamentarios.

Artículo 129°- Con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo, como una forma de organización laboral, los trabajadores deberán tener en cuenta las indicaciones efectuadas por la Institución y, en especial, aquellas contenidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, para el manejo de los equipos y los programas que se entreguen.

PARÁGRAFO 1. Los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones, para garantizar el adecuado uso de equipos y programas entregados:

1. Los elementos que se entreguen a los trabajadores serán responsabilidad directa y personal de éstos.
2. Solo podrán ser utilizados exclusivamente para la prestación de los servicios por parte de los trabajadores, en desarrollo del contrato de trabajo con la Corporación de Estudios.
3. Se deberán acatar todas las instrucciones específicas que la Institución imparta para el uso adecuado de los equipos y los programas.
4. Se deberá garantizar el uso adecuado de los equipos y los programas, para evitar daños.
5. Los usuarios y contraseñas que se lleguen a suministrar para el uso de los equipos y los programas que se entreguen a los trabajadores son intransferibles y de su uso exclusivo.
6. Los trabajadores deberán mantener la confidencialidad y la reserva de las contraseñas suministradas, para el acceso a los equipos y los programas.

7. Aquellas contenidas en las políticas internas que existan en la Institución.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones antes determinadas, se constituye como una falta grave y una violación a las obligaciones y prohibiciones que rigen los contratos de trabajo, entre los teletrabajadores y la Corporación de Estudios.

Artículo 130°- Los trabajadores deberán garantizar, de forma íntegra, la confidencialidad y la reserva de la información, a la que tengan conocimiento, en ejecución de sus funciones, la cual, en todo caso, solo podrá ser utilizada como desarrollo de su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO. Se prohíbe, expresamente, revelar, suministrar, vender, arrendar, publicar, copiar, reproducir, remover, disponer, transferir y en general utilizar, directa o indirectamente, en favor propio o de otras personas, en forma total o parcial, cualquiera que sea su finalidad, la información confidencial o propiedad intelectual de la Institución, a la que hayan tenido acceso el trabajador o, de la cual, hayan tenido conocimiento, en desarrollo de su cargo o con ocasión de éste.

Artículo 131°- La Institución reconocerá a sus teletrabajadores las prestaciones sociales y demás acreencias laborales consagradas en la legislación laboral vigente.

PARAGRÁFO. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, el teletrabajo operará en la Institución, teniendo en cuenta las condiciones especiales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las sugerencias efectuadas por la Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo 132°- EL TRABAJO EN CASA, se define como una modalidad de trabajo no presencial, que solo se puede implementar de forma transitoria en un lugar diferente al habitual, en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.

Esta modalidad de trabajo está contemplada en la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 649 de 2022. Solo se puede utilizar por tres meses y máximo seis, a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen.

La Institución debe garantizar la dignidad humana del trabajador, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, el derecho a la intimidad y la privacidad de la persona que trabaja desde casa.

Artículo 133°- Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa, se podrá solicitar por parte del trabajador a la Corporación, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en la normatividad vigente. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa, efectuada por el trabajador, generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la Institución podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias.

PARÁGRAFO 1. Previo a la implementación del trabajo en casa, la Institución establecerá un procedimiento para el trabajador, que garantice, a través de capacitaciones, el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación o cualquier otro elemento, que pueda generar limitaciones en el desarrollo de su trabajo.

PARÁGRAFO 2. Previo a la implementación del trabajo en casa, la Corporación de Estudios deberá contar con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, se deberá remitir la comunicación por escrito, de forma física o digital, indicando, de manera clara, la razón que la motiva, para lo cual, deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.

2. La Institución revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito, ya sea de forma física o digital.

3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

a) Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.

b) Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa.

c) Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

Artículo 134°- La habilitación de un trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo, se deberá hacer constar por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital y se conservará la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener, por lo menos, lo siguiente:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial, que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.
2. El término de la habilitación del trabajo en casa, que deberá cumplir con lo dispuesto en la normatividad vigente.
3. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para su ejecución.
4. Los medios de comunicación, por los cuales, la Institución y el trabajador podrán informar cualquier novedad.
5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente.
6. La dirección donde se ejecutará la labor contratada, la cual, debe ser informada por la Institución a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.
7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, se debe dejar constancia del mutuo acuerdo existente para ello.
8. En caso de que los equipos sean suministrados por la Institución, se debe señalar la relación de equipos, de herramientas tecnológicas, de instrumentos, de equipos, de conexiones y de programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución, por parte del trabajador.
9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

Artículo 135°- Para respetar los derechos de los trabajadores, la Corporación de Estudios evitará solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, incluyendo los fines de semana, días festivos y de descanso; en tal sentido, de manera prioritaria, se respetarán estos tiempos, dentro del marco de los derechos del trabajador.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, es necesario tener en cuenta que, en la prestación del servicio, se pueden presentar contingencias, que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

PARÁGRAFO 2. La Institución y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

Artículo 136°- La Institución podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.

En ningún caso, la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

Artículo 137°- Durante el período de trabajo en casa, seguirá vigente el procedimiento disciplinario conocido por las partes (trabajador y empleador)

Artículo 138°- La Corporación de Estudios y los trabajadores, se deben ceñir al horario y jornada de trabajo, con el fin de garantizar el derecho a la desconexión laboral digital y evitar los impactos que se puedan generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores.

PARÁGRAFO Los trabajadores gozarán del derecho a la desconexión laboral, que inicia una vez finalizada la jornada laboral. La Institución deberá garantizar que el trabajador pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso,

licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que desmejore las garantías que aquí se establecen.

Artículo 139°- EL TRABAJO REMOTO, se define como una forma de trabajo pactada de forma voluntaria entre el trabajador y la Corporación de Estudios y puede ser desarrollada, a través de las tecnologías existentes y nuevas u otros medios y mecanismos, que permitan ejercer la labor contratada. Se efectúa de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral, con el reconocimiento de los derechos y las garantías derivadas de un contrato de trabajo.

Artículo 140°- El trabajo remoto puede revestir las formas previstas en la ley y decretos reglamentario.

Artículo 141°- El contenido del contrato de trabajo remoto debe ser acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

PARÁGRAFO. Todas las etapas precontractuales y contractuales, se deberán realizar de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador.

CAPÍTULO XXIII
GARANTÍA Y PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS TECNOLÓGICOS

Artículo 142°- La CORPORACION DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE de acuerdo a los medios tecnológicos que en un futuro puede poseer, y como finalidad de establecer los términos que rigen el uso y la protección de la información de las disposiciones que se regirán en CORPORACION DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE, relacionada con los videos de circuito cerrado de televisión, llamadas telefónicas, celulares corporativos, redes sociales y correos electrónicos institucionales de la empresa podrá realizar en cualquier momento, verificación y monitoreo de los medios tecnológicos propios, a fin de garantizar la correcta utilización de los mismos al servicio directo de la empresa, previas las siguientes consideraciones:

1.El trabajador reconocerá cuando haya dentro de la empresa, la existencia de un circuito cerrado de televisión, y que la función del mismo consiste en el monitoreo de las instalaciones por parte del empleador en procura de la seguridad y armonía del establecimiento de tal forma que los videos del mismo gozan de plena autenticidad y valoración probatoria.
2. Las líneas telefónicas tanto de uso fijo como celulares corporativos son de propiedad exclusiva de la empresa, y las mismas están dispuestas única y exclusivamente para el uso de las actividades laborales, razón por la cual la empresa se reserva el derecho de grabar y monitorear dichas líneas en aras de propugnar por la mejoría y calidad del servicio.
3. Los correos electrónicos personales, así como el acceso de las redes sociales están prohibidos desde las terminales de la empresa, habida cuenta que se debe prevenir los virus informáticos y la protección de las redes internas. Así mismo, se establece que la empresa se reserva el derecho de monitoreo de toda la información ya que es de exclusividad de la misma. Está autorizado únicamente el uso del correo institucional que aporta la empresa para el desarrollo y labor encomendada al trabajador.
La empresa teniendo en cuenta las políticas internas y de seguridad para el control de ingreso y salida de la empresa de los trabajadores y demás personal, podrá implementar el uso del biométrico para el control de acceso a la empresa, en el cual los trabajadores diariamente deberán registrarse a su ingreso y salida de las instalaciones y al momento en que terminen su jornada laboral y se retiren de la empresa.

Toda la información recolectada por este dispositivo cumplirá lo dispuesto en la ley 1266 de 2008 (ley del Habeas Data), en cuanto a restricciones en el manejo de la información; por lo tanto, solo se hará uso para los fines pertinentes a su función.

Dicho elemento o elementos, serán así mismo utilizados para la verificación de los deberes y obligaciones de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Este artículo se menciona actualmente en el contrato a término fijo, precisamente en la cláusula decimoséptima.

CAPÍTULO XXIV
POLITICA DE TRATAMIENTO DE DATOS

Artículo 143°- En coherencia con las políticas nacionales relacionadas con la privacidad y la seguridad de la información personal contempladas en la Ley 1581 de 2012, reglamentada parcialmente mediante el Decreto 1387 de 27 de junio de 2013, La CORPORACION DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE, dispone de una Política de tratamiento de datos aprobada mediante Resolución de Rectoría N° 034 del 1 de agosto de 2013 y publicada en la página web institucional (https://cotecnova.edu.co/index.php/politica-de-privacidad/), con el propósito de poner a disposición de los aspirantes, estudiantes, ex alumnos, docentes, empleados, clientes, proveedores, aliados y demás partes interesadas con las que la Institución sostiene o ha sostenido alguna clase de relación.

PARÁGRAFO 1. El titular al aceptar los términos y condiciones de la Institución, o de cualquiera de los portales pertenecientes a la Corporación, está aceptando expresamente la política de tratamiento de datos y genera una autorización expresa para la utilización de sus datos conforme a lo expuesto en el documento.

PARÁGRAFO 2. Los términos y condiciones aplican para cualquier registro de datos personales realizado de manera presencial, telefónica y/o virtual para la vinculación o adquisición de cualquier producto, servicio o beneficio de la Institución. El titular del dato registra o entrega su información de manera libre y voluntaria. Adicionalmente, reconoce que ha leído y aceptado expresamente los términos y condiciones.

CAPÍTULO XXV
PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 144°- La Institución reconocerá a todos sus trabajadores las prestaciones consagradas en la legislación laboral vigente.

Artículo 145° - En la Institución no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

Artículo 146° – Piso de protección social: es para aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo u oficio o actividad económica, contarán ahora con un mecanismo de protección social, que según el Decreto 1174 del 27 agosto, se reglamenta como Piso de Protección Social.

PARAGRÁFO 1. La aplicación de este articulo beneficia a:

a) las personas que tengan un vínculo laboral o por prestación de servicios con dedicación de tiempo parcial y que devenguen mensualmente menos de un (1) SMMLV,
b) las personas que tengan uno o más vínculos laborales y/o contratos por prestación de servicios y que reciben un ingreso total mensual inferior a un (1) SMMLV
c) Personas que por su trabajo como independientes no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social (salud y pensión), podrán vincularse de forma voluntaria al mecanismo.

CAPÍTULO XXVI
APLICACIÓN NORMATIVA ESPECIAL

Artículo 147° - Sin perjuicio de la aplicación del presente Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo con los profesores, por tratarse de un establecimiento particular de enseñanza y sin ánimo de lucro, se regirá en cuanto a su duración por las normas contenidas en los artículos 101 y 102 del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes, salvo estipulación contractual diferente.

Artículo 148°- El presente Reglamento Interno de Trabajo se encuentra ajustado con lo dispuesto en el Código Laboral Colombiano, el Decreto Unificado de normas laborales N° 1072 de 2015, la Ley 1429 de 2010

CAPÍTULO XXVII
CLAUSULAS INEFICACES

Artículo 149° – No producen 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 del Código Sustantivo del Trabajo).

CAPÍTULO XXVIII
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 150° - Desde la fecha en que entre en vigencia el presente Reglamento se considerará como único vigente para la Institución y sus colaboradores.

En consecuencia, a partir de la misma fecha quedan sin efecto las disposiciones de los Reglamentos que antes de esa fecha haya tenido aprobados la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle.

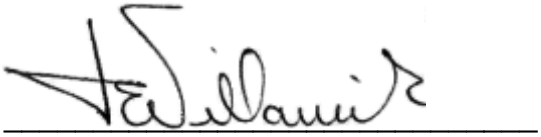
Toda disposición legal, así como todo contrato individual, pacto, convención colectiva o fallo arbitral vigentes al empezar a regir el presente Reglamento, o que

adquieran vigencia con posterioridad a él, sustituyen de hecho las disposiciones de dicho Reglamento, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

CAPÍTULO XXIX
PUBLICACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Artículo 151° - El presente Reglamento se publicará mediante la fijación de una (1) copia en carácter legible, en un (1) sitio de la Institución y su inclusión en la página web de la Institución. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

Artículo 152° - El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.



LEONARDO VILLAMIL GAMBA
CC 16.214.559 de Cartago
Rector y Representante Legal
Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle
Calle 10 N° 3-95, Centro, Cartago, Valle del Cauca, Colombia

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Proceso de Talento Humano	Centro Jurídico Internacional (CJI), grupo de asesoría jurídica con el que se tiene convenio.	Rector y Representante Legal
Fecha de actualización:	26 de mayo de 2023	