



LIBERTAD Y ORDEN

R E S O L U C I O N N°.167
(Marzo 17 de 2010)

Por medio de la cual se aprueba la Reforma a un Reglamento Interno de Trabajo

EL COORDINADOR DEL GRUPO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOLIVAR

En uso de sus facultades legales, y en especial las Conferidas en el Decreto 205 de febrero 3 de 2003, la Resolución 00002 de febrero 4 de 20003, y la Resolución 000951 de abril 28 de 2005, y

C O N S I D E R A N D O:

Que mediante Resolución número 289 de mayo 28 de 2008, este Despacho aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICA COMFENALCO**

Que con comunicación de fecha marzo 10 de 2010, recibido en la Secretaría de esta Dirección Territorial la doctora **CLAUDIA AQUILES OSORIO LENTINO** en su calidad de Rectora de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco Cartagena le otorgo poder especial amplio y suficiente a la Doctora **MONICA LAFONT CABALLERO** mayor de edad, identificada con la cedula de ciudadanía 33103.901de Cartagena y T.P.133242 del consejo superior de la judicatura para que en su nombre y representación presente para su aprobación la reforma del reglamento de trabajo de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO** en sus siguientes capítulos y artículos:

Modificación del Capítulo III Contrato de Aprendizaje

- Artículo 8.
- Artículo 9.
- Artículo 14.
- Artículo 18.

Modificación Capítulo VI horario de Trabajo

- Artículo 23.
- Artículo 26.
- Artículo 27.

Modificación Capítulo XIV Orden jerárquico

- Artículo 68.

Modificación Capítulo XVI Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajador.

- Artículo 70

La Matuna Edificio el Clarin Piso 3, Teléfono 6646177
Cartagena de Indias



Republica de Colombia
Ministerio de la Protección Social
Dirección Territorial Bolívar
Grupo Trabajo Empleo y Seguridad Social

LIBERTAD Y ORDEN

Continuación de la Resolución No.167 de marzo 17, por la cual se aprueba Reforma a un
Reglamento interno de trabajo PAG. 2

Modificación Capítulo XXIV Beneficios Extralegales

- Artículo 91

En términos generales se hace una revisión total del texto del reglamento para los fines siguientes:

Corregir la nomenclatura de numerales, ordinales y literales, en donde se hayan omitidos o sustituido por viñetas.

Reemplazar la denominación de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por Ministerio de la Protección Social en donde sea pertinente.

Reemplazar la denominación de jefe de personal por la Dirección de Talento Humano, que es la denominación institucional actual.

Que efectuado el estudio del citado proyecto se ha concluido que el mismo reúne todos los requisitos exigidos por el artículo 108 del Código Sustantivo de Trabajo y demás disposiciones concordantes al efecto.

Que compete a esta Coordinación pronunciarse sobre la referida solicitud de conformidad con lo preceptuado en el artículo 9 numeral 1º de la Resolución número 000951 de abril 28 de 2003.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: APROBAR la Reforma del Reglamento Interno de Trabajo de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICA COMFENALCO.

ARTICULO SEGUNDO: el Texto del Reglamento reformado y aprobado se anexa a la presente resolución y es el siguiente:

Modificación del Capítulo III Contrato de Aprendizaje, Artículo 8, Artículo 9, Artículo 14, Artículo 18.

Modificación Capítulo VI horario de Trabajo, Artículo 23, Artículo 26, Artículo 27.

Modificación Capítulo XIV Orden jerárquico, Artículo 68.

Modificación Capítulo XVI Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajador, Artículo 70

Modificación Capítulo XXIV Beneficios Extralegales, Artículo 91



Republica de Colombia
Ministerio de la Protección Social
Dirección Territorial Bolívar
Grupo Trabajo Empleo y Seguridad Social

LIBERTAD Y ORDEN

Continuación de la Resolución No.167 de marzo 17 de 2010, por la cual se aprueba reforma a un
Reglamento Interno de Trabajo Página 3

En términos generales se hace una revisión total del texto del reglamento para los fines siguientes:

Corregir la nomenclatura de numerales, ordinales y literales, en donde se hayan omitidos o sustituido por viñetas.

Remplazar la denominación de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por Ministerio de la Protección Social en donde sea pertinente.

Remplazar la denominación de jefe de personal por la Dirección de Talento Humano, que es la denominación institucional actual.

ARTICULO TERCERO: ADVERTIR que las disposiciones contenidas en el Reglamento no producirán ningún efecto en todo aquello contrario o desmejore lo que para beneficio del trabajador haya dispuesto la ley, Pacto, Convención Colectiva, Laudo Arbitral y/o contrato de trabajo vigente o que adquiera vigencia con posterioridad a la ejecutoria de esta Resolución.

ARTICULO CUARTO: Dentro de los quince (15) días siguientes de la notificación de la presente providencia, deberá publicarse mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles en dos (2) sitios visibles del establecimiento. Donde hubiere varios lugares de trabajo separados la fijación se hará en cada uno de ellos. Con el Reglamento Interno de Trabajo se publicará la Resolución aprobatoria.

ARTICULO QUINTO: ADVERTIR que contra la presente Resolución proceden los Recursos de Reposición y en Subsidio de Apelación interpuestos debidamente
Continuación de la Resolución No.167 de marzo 17 de 2010, por la cual se aprueba reforma a un
Reglamento Interno de Trabajo Página 4

fundamentados dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación personal de la misma o desde la desfijación del edicto, según el caso.

ARTICULO SEXTO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados, acorde con el Decreto 01 de 1984.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


JULIO HURTADO DE ALBA
Coordinador Grupo Trabajo Empleo y Seguridad Social

Elaboró: Matilde Trucco
Aprobó: Julio Hurtado De Alba
C:/Mis documentos/Resoluciones Trabajo 2010/ Aprobación reglamento de trabajo/.

La Matuna Edificio el Clarín Piso 3, Teléfono 6646177
Cartagena de Indias




Republica de Colombia
Ministerio de la Protección Social
Dirección Territorial Bolívar
Grupo Trabajo Empleo y Seguridad Social

LIBERTAD Y ORDEN

Continuación de la Resolución No.167 de marzo 17 de 2010, por la cual se aprueba reforma a un
Reglamento Interno de Trabajo Página 4

NOTIFICACION: En Cartagena de Indias, a los Veintitres (23) días del mes de Marzo del año dos mil diez (2010), notifico personalmente, al señor Monica Lalent Caballero identificado (a) con la cédula de Ciudadanía número 33.163.901 en su condición de Apodemada de la empresa **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICA COMFENALCO**, del contenido de la Resolución número 167 de marzo 17 de 2010, haciéndole saber que contra la presente providencia son procedentes los recursos de reposición y en subsidio de apelación interpuestos debidamente fundamentados dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación, acorde con el Decreto 01 de 1984.


EL NOTIFICADO


EL NOTIFICADOR

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

Sometimiento de Empresa y Trabajadores

Artículo 1: El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescripto por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO, en adelante en este documento TECNOLÓGICO COMFENALCO, persona jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro, con domicilio principal en la ciudad de Cartagena de Indias, Distrito Turístico y Cultural, en el departamento de Bolívar, de la República de Colombia y a sus disposiciones quedan sometidos tanto el TECNOLÓGICO COMFENALCO como todos sus trabajadores, directivos, administrativos y docentes. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

Principios Generales

Artículo 2: La moralidad, la eficiencia y la lealtad a sus objetivos y funciones, son los principios básicos a los cuales subordina la contratación y la permanencia de los servidores del TECNOLÓGICO COMFENALCO, estos principios se tendrán en cuenta al interpretar las disposiciones del presente reglamento

CAPITULO II

Condiciones de Admisión

Artículo 3: Quien aspire a ingresar como empleado del TECNOLÓGICO COMFENALCO, deberá presentar solicitud por escrito, de acuerdo al formulario que la misma institución facilite o indique el cual deberá ser diligenciado en su integridad en forma verídica reservándose el TECNOLÓGICO COMFENALCO el derecho a investigar y confirmar la realidad de la información suministrada por el aspirante.

Calificada favorablemente la solicitud, en principio, deberán presentarse los documentos siguientes:

1) Para todos los aspirantes:

a) Certificado de Registro Civil de Nacimiento, cédula de ciudadanía o

- tarjeta de identidad según el caso.
- b) Certificado judicial vigente.
 - c) Carnet o información sobre la Empresa Promotora de Salud y Fondo de Pensiones a los cuales ha estado o desea ser afiliado.
 - d) Si se trata de conductores u otros cargos que lo requieran, licencia de conducir vigente, de 6ª categoría.
 - e) Dos fotos tamaño 5x6 cm.
 - f) Si el aspirante es menor de 18 años, deberá presentar autorización escrita del Inspector de Trabajo o en su defecto del Alcalde o del Corregidor o Inspector de Policía del lugar donde deba ejecutarse el contrato.
 - g) El aspirante deberá someterse a los exámenes que determine el TECNOLÓGICO COMFENALCO para su admisión, a fin de conocer el estado de salud y su habilidad para el trabajo.

2) Para los aspirantes a docentes, además de los anteriores

- a) Certificados o diplomas de estudios secundarios, de pregrado y de postgrados.
- b) Certificados de experiencia en administración académica y docencia universitaria, según el caso, si los posee o si le son requeridos.
- c) Constancias de trabajos de investigación y publicaciones realizados, si los posee o si le son requeridos.

Parágrafo 1: El examen médico de ingreso será practicado al aspirante por el profesional de la IPS que el TECNOLÓGICO COMFENALCO determine. Los exámenes complementarios que sean ordenados por el médico asignado, tales como radiografías pulmonares, serología y vacunas serán por cuenta del aspirante.

Artículo 4: Los aspirantes afectados por alguna forma de invalidez o enfermedad crónica pueden ser vinculados laboralmente en el TECNOLÓGICO COMFENALCO, mediante la renuncia de las acciones indemnizatorias por los riesgos respectivos, de conformidad con los artículos 340, 341, y 342 del Código Sustantivo del Trabajo y de las disposiciones que lo reglamentan.

CAPITULO III

Contrato de Aprendizaje

Artículo 5: DEFINICIÓN. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural, que es el aprendiz, se obliga a prestar sus servicios al TECNOLÓGICO COMFENALCO, que es la institución patrocinadora, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y

completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague un apoyo de sostenimiento mensual.

Artículo 6: CAPACIDAD.- Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 15 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que tratan la Ley 789 de 2002 y el Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 7: NATURALEZA Y CARACTERÍSTICA DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica practica en una entidad autorizada, a cambio de que la institución patrocinadora le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, docente, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, por un tiempo determinado, no superior a dos (2) años y por eso recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual, en ningún caso, constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo.
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Artículo 8: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo; y debe contener, cuando menos. Las cláusulas siguientes:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, numero de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.
3. Nombres, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número de 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 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 las fases 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.

Artículo 9: Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá del TECNOLÓGICO COMFENALCO un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase de práctica será equivalente al setenta y cinco (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo Nacional sea menor de diez por ciento (10%), caso en el cual será equivalente al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 10: Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado a la administradora de riesgos profesionales que ampare al TECNOLÓGICO COMFENALCO. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al

régimen de trabajadores independientes, cuyos aportes serán pagados en su integridad por la institución patrocinadora, en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional.

Artículo 11: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidos por el Estado y trabajadores aprendices del Sena.

Artículo 12: El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudios universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la institución patrocinadora y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Artículo 13: El TECNOLÓGICO COMFENALCO contratará aprendices en el número necesario para ajustarse a la proporción que señale el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, para los oficios que requieran formación profesional, metódica y completa, porcentaje que en ningún caso será superior al cinco por ciento (5%) del total de empleados contratados.

Artículo 14: Además de lo dispuesto anteriormente, se consideran modalidades del contrato de aprendizaje las siguientes:

- a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, Ley 789 de 2002, Decreto 933 de 2003 y normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de practicas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación;
- b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;
- c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de acuerdo con el artículo 5º. Del Decreto 2838 de 1960,
- d) El aprendiz de capacitación de nivel semicalificado, entendiéndose como nivel semicalificado, la capacitación teórica y práctica que se oriente a formar para

desempeños en los cuales predominan procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de mecánica, auxiliares de cocina, auxiliares de electricidad, plomería etc.). Para acceder a este nivel de capacitación, las exigencias de educación formal y experiencia son mínimas. Este nivel de capacitación es específicamente relevante para jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.

Parágrafo: en ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual de que tratan este reglamento y la ley podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una convención colectiva

Artículo 15: OBLIGACIONES DEL APRENDIZ.- Además de las obligaciones que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

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

Artículo 16: OBLIGACIONES DEL TECNOLÓGICO COMFENALCO.- Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, la institución patrocinadora tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato,
2. Pagar al aprendiz el apoyo de sostenimiento pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
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 17: DURACION.- El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio de Protección Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

Artículo 18: 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 tres (3) 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 la 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, el TECNOLÓGICO COMFENALCO deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

4.- En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 789 de 2.002, y sus decretos reglamentarios, el Contrato de Aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO IV

Período de Prueba

Artículo 19: Período de Prueba es la etapa inicial del contrato de Trabajo, que tiene por objeto por parte del empleador apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste las conveniencias de las condiciones del trabajo.

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 20: El período de prueba no debe exceder de dos (2) meses. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor del límite expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencer el período previamente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

Artículo 21: El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento sin previo aviso. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio del TECNOLÓGICO COMFENALCO, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

Parágrafo: Los trabajadores en período de prueba gozan de la totalidad de las prestaciones sociales.

CAPITULO V

Trabajadores Ocasionales, Accidentales o Transitorios

Artículo 22: Son meros trabajadores accidentales o transitorios, aquellos que se ocupen de labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta de las actividades normales del TECNOLÓGICO COMFENALCO. Estos trabajadores sólo tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos y a los primeros auxilios y tratamiento de urgencia y medicinas, previstos en la ley laboral. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios no tienen derecho a las prestaciones legales o extralegales que rigen para los trabajadores de planta.

CAPITULO VI

Horario de Trabajo

Artículo 23: En consideración a la diversidad de labores que se desarrollan dentro de sus dependencias principales, sedes y seccionales las cuales comprenden áreas administrativas en general y actividades propias para brindar servicios educativos a la comunidad, el TECNOLÓGICO COMFENALCO se reserva la facultad de fijar los horarios de trabajo, por áreas, secciones, facultades, programas o grupos de trabajadores, de acuerdo con las características de cada una de las actividades administrativas, operativas y docentes, que deben cumplirse, teniendo en cuenta, en todos los casos, la jornada máxima legal de 8 horas diarias y 48 horas semanales, y en los días hábiles.

En todo caso, las jornadas ordinarias de trabajo, teniendo en cuenta la diversidad de áreas y en atención a las necesidades del servicio en cada una, son las siguientes:

Personal Administrativo y Operativo.

De Lunes a Viernes:

1ª. De 8:00 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 6:00 p.m.

2ª. De 1:45 p.m. a 9:45 p.m., en jornada continua con un receso entre las 6:00 p.m. y las 6:30 p.m., para tomar refrigerio.

Días sábados:

De 8:00 a.m. a 12:00 m.

Personal Docente.

De Lunes a Sábado: En la jornada correspondiente a cada programa académico y de conformidad con la intensidad y oportunidad horaria contratada con cada docente para cada período académico, dentro de la jornada máxima de ocho (8) horas diarias y 44 cuarenta y cuatro (44) horas semanales

Lo anterior sin perjuicio de las siguientes excepciones:

- a) Los menores de 16 años, cuya jornada en ningún caso excederá de seis (6) horas diarias ni de treinta y seis (36) a la semana.
- b) Los trabajadores que realicen actividades discontinuas o intermitentes o los de simple vigilancia cuando no residan en el sitio de trabajo, cuya jornada podrá prolongarse hasta doce (12) horas diarias o sesenta y seis (66) horas semanales sin que el servicio prestado dentro de dicha jornada constituya trabajo complementario o de horas extras, ni implique sobre remuneración alguna.
- c) Los demás trabajadores que según la ley estén exentos de la jornada de ocho (8) horas diarias.

Parágrafo 1: No habrá limitaciones de jornada para los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, para los trabajadores que realicen actividades discontinuas o intermitentes, ni para los de simple vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo. Estos empleados deben laborar todas las horas que sean necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda las ocho (8) horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

Parágrafo 2: Los trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana adquieren el derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, las cuales deben ser remuneradas, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad en la prestación del servicio y de las relaciones laborales.

Parágrafo 3: De acuerdo con el Decreto Reglamentario 1127 de 1991, para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) horas semanales, a que esta norma se refiere podrán acumularse hasta por un (1) año.

Artículo 24: Los horarios de trabajo se determinan según las funciones y responsabilidades de los trabajadores y podrán ser modificadas en cualquier momento por el TECNOLÓGICO COMFENALCO, respetando la jornada máxima legal vigente y las modificaciones que así se introduzcan se darán a

conocer a los empleados del TECNOLÓGICO COMFENALCO por medio de comunicación escrita o avisos en carteleras.

Artículo 25: Cuando por fuerza mayor o caso fortuito que determine suspensión del trabajo por tiempo no mayor de dos (2) horas y como consecuencia no pueda desarrollarse la jornada de trabajo dentro del horario establecido, se cumplirá la labor en igual número de horas distintas a las de dicho horario, sin que el servicio prestado en tales horas constituya trabajo suplementario ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 26: Las horas de trabajo señaladas en el artículo 23 podrán ser elevadas por el TECNOLÓGICO COMFENALCO por razón de fuerza mayor o caso fortuito o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del TECNOLÓGICO COMFENALCO sufra perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario y se remunerará como extra.

Artículo 27: Dentro del límite máximo fijado en el artículo 23, el TECNOLÓGICO COMFENALCO podrá establecer el horario de trabajo y comenzar la jornada de trabajo con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo realizado en día sábado solo da derecho a remuneración adicional cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.

CAPITULO VII

Del Trabajo Ordinario, Trabajo Nocturno y las Horas Extras

Artículo 28: Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós (10:00 p.m.); y Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6 a.m.).

Artículo 29: Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que exceda de la máxima legal.

Artículo 30: El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en los artículos 25, 26 y 27 de este reglamento, sólo podrá efectuarse mediante autorización previa del Ministerio de Protección Social, el cual determinará el número de horas extras que pueden ser trabajadas. El empleador llevará diariamente y por duplicado un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el cual se mencione el nombre de éstos, edad, sexo, actividad desarrollada, el número de horas laboradas con indicación de sí son diurnas o nocturnas y la liquidación de la remuneración

correspondiente. El duplicado de tal registro debe ser entregado diariamente por el TECNOLÓGICO COMFENALCO al trabajador, firmado por el responsable.

Artículo 31: El TECNOLÓGICO COMFENALCO remunerará el trabajo nocturno y el trabajo suplementario, así:

- 1) El trabajo nocturno por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 2) El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
- 3) El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Parágrafo: Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumulación con algún otro.

Artículo 32: El pago suplementario o de horas extras y el de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el del salario ordinario.

Artículo 33: El TECNOLÓGICO COMFENALCO no reconocerá ni pagará el trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para su efecto en los artículos 25 y 27, de este reglamento.

Parágrafo 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrá exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, para cada trabajador.

Parágrafo 2: Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre el empleador y los trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras, en concordancia con el artículo 22 de la ley 50 de 1990.

Artículo 34: Los trabajadores de dirección, confianza y manejo no recibirán pago por trabajo suplementario o en horas extras, por estar exceptuados de la jornada máxima legal, cuando laboren en actividades relacionadas con su cargo u otras en que se les requiera.

Capítulo VIII

Días de Descanso Obligatorio

Artículo 35: Son de descanso obligatorio remunerado, conforme a la legislación vigente, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral, así:

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los días de fiesta de carácter civil y religioso siguientes: 1º. De enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en días lunes se trasladarán al lunes de la semana siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo igualmente se trasladarán al lunes siguiente.

Parágrafo: El descanso de los días domingos y festivos expresados en este artículo, tiene 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 36: 1.- Para tener derecho a la remuneración del descanso dominical es necesario que el trabajador haya laborado toda la jornada semanal ordinaria correspondiente a la del descanso en forma completa, sin faltar al trabajo, o que si faltó, lo haya hecho por justa causa comprobada y aceptada por el TECNOLÓGICO COMFENALCO, o por culpa o disposición del empleador. Se entiende por justa causa, el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

2.- No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que debe recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador.

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

Artículo 37: Como remuneración del descanso dominical, el trabajador recibirá el salario ordinario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señala también como de descanso obligatorio remunerado. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 38: El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en días sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado, Interpretétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 28 y 38 de este reglamento se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril de 2003.

Parágrafo 2: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 39: El TECNOLÓGICO COMFENALCO no reconocerá ni pagará ninguna remuneración por trabajo dominical o en días de fiesta que no haya sido ordenado o autorizado previamente por escrito por el superior inmediato del trabajador.

Artículo 40: Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, el TECNOLÓGICO COMFENALCO suspendiere el trabajo, está obligado el empleador a pagar el salario de ese día como si se hubiese realizado. No está obligado 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.

CAPITULO IX

Vacaciones Remuneradas

Artículo 41: Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 42: La época de vacaciones debe ser señalada por el TECNOLÓGICO COMFENALCO a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

Artículo 43: Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 44: 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 economía nacional o la industria; Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de años. En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador.

Parágrafo: Cuando el contrato de trabajo sea a término fijo inferior de un año el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones, en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

Artículo 45: En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables; 2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años; 3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza y de dirección.

Artículo 46: Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del auxilio de transporte, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

Artículo 47: El TECNOLÓGICO COMFENALCO podrá determinar para la totalidad o parte de sus trabajadores, una época común de vacaciones colectivas. En este caso los trabajadores que para tal época no tengan cumplido un (1) año de servicios, se entenderán que gozan de vacaciones anticipadas y las que se abonarán a las que se causen al cumplir cada año de servicio.

Artículo 48: El TECNOLÓGICO COMFENALCO llevará un registro de las vacaciones de sus trabajadores, en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en las que terminan y la

remuneración de las mismas.

Artículo 49: Los períodos de descanso de los aprendices serán regulados y concedidas por el TECNOLÓGICO COMFENALCO, en concordancia con los períodos de vacaciones académicas establecidos para ellos por el SENA.

CAPITULO X

Permisos

Artículo 50: Unicamente por causas justificadas debidamente comprobadas, los trabajadores podrán solicitar permisos o licencias para ausentarse o no asistir del trabajo. El TECNOLÓGICO COMFENALCO se reservará el derecho de concederlos a su juicio y de otorgarlos con o sin remuneración.

Parágrafo: Los permisos no remunerados o licencias renunciables a sueldo se concederán hasta por el lapso de noventa (90) días dentro de cada período anual.

Artículo 51: El TECNOLÓGICO COMFENALCO, concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para:

- 1) El ejercicio del derecho al sufragio
- 2) El desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- 3) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- 4) Concurrir a citas médicas.
- 5) Atender citaciones judiciales.
- 6) Desempeñar comisiones sindicales y asistir al entierro de compañeros de trabajo, siempre que avisen a la Dirección de Talento Humano con la debida oportunidad y que, en estos dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudiquen el funcionamiento de la institución.

Parágrafo 1: La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las condiciones siguientes:

- a) En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
- b) En caso de entierro de compañeros de trabajo el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores.
- c) En los demás casos, el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- d) Salvo caso de grave calamidad doméstica, el permiso por períodos mayores de media jornada de trabajo deberá solicitarse por escrito a

la Dirección de Talento Humano, con el visto bueno del superior inmediato.

Parágrafo 2: Salvo acuerdo previo entre las partes en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente y del ejercicio del derecho al sufragio, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse del salario del trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria a opción de la Institución.

CAPITULO XI

Salarios

Artículo 52: Formas y Libertad de Estipulación.

- a) El TECNOLÓGICO COMFENALCO y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
- b) No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales el correspondiente al trabajo nocturno, trabajo extraordinario, trabajo dominical y festivo, el de las primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.
- c) En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente al TECNOLÓGICO COMFENALCO, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de la retención en la fuente y de impuestos.
- d) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de esta tres últimas entidades los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).
- e) El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la

liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 53: Se denominará jornal, el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

Artículo 54: Salvo convenio por escrito, o casos especiales, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante la jornada de trabajo o inmediatamente después de que ésta cese, en el sitio adecuado que el TECNOLÓGICO COMFENALCO destine dentro de sus instalaciones o mediante consignación del valor devengado en cuenta de ahorro o corriente de la cual sea titular el trabajador, por acuerdo previo entre las partes. Así mismo, el pago podrá hacerse en efectivo o con cheque girado a favor del trabajador, si las circunstancias lo hacen necesario.

Artículo 55: Períodos de Pago.

- a) El salario se pagará por quincenas vencidas, al personal administrativo y por mensualidades vencidas, al personal docente, directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.
- b) El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para los sueldos no mayor de un mes.
- c) El pago del trabajo suplementario o de horas extras, el recargo por trabajo nocturno y el recargo por trabajo en días de descanso obligatorio, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente.
- d) El trabajador recibirá información mensual sobre la liquidación del salario, el tiempo extra o nocturno laborado, y en general de la totalidad de su devengado mensual, etc., así como de las deducciones legalmente autorizadas, en nómina o comprobantes individuales cuya copia debe firmar como constancia de conformidad con el valor pagado y de paz y salvo del TECNOLÓGICO COMFENALCO por dichos conceptos.

CAPITULO XII

Higiene y Seguridad en el Trabajo

Artículo 56: Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los

recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad con el programa de salud ocupacional, con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

Artículo 57: Los servicios médicos que requieran los trabajadores serán prestados por la Institución Prestadora de Servicios de Salud correspondiente la Entidad Promotora de Salud en que cada uno de éstos se halle afiliado. Estarán a cargo el empleador en aquellos sitios en que dicha asistencia no sea prestada por dichas entidades.

Artículo 58: Todo trabajador que tenga síntomas de enfermedad deberá comunicarlo, desde el primer momento, a su superior inmediato o a la Dirección de Talento Humano o a quien haga las veces de éstos, el cual hará lo conducente, de ser necesario, para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud que corresponda, de acuerdo con la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado, con el fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y, en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador deba someterse. Si éste no diese aviso dentro del término indicado, o no se sometiese al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

Artículo 59: Los trabajadores deberán someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos los casos o alguno de ellos ordena el TECNOLÓGICO COMFENALCO en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negase a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

Artículo 60: Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y en particular las que ordene el TECNOLÓGICO COMFENALCO para prevención de enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar accidentes de trabajo.

Artículo 61: En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada al médico, si lo tuviese, o un particular, si fuese necesario. Además, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Artículo 62: En caso de accidente, aún el más leve o de apariencia insignificante,

el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o quien haga sus veces, para que sea examinado por el médico de la Institución Prestadora de Servicios de Salud que le corresponda, de acuerdo con la Entidad Promotora de Salud a la cual se halle afiliado, y se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo. La Institución Prestadora de Servicios de Salud continuará el tratamiento respectivo e indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

Artículo 63: El TECNOLÓGICO COMFENALCO no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o con culpa grave de la víctima. En este caso, sólo estará obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presenten 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 64: De todo accidente se llevará registro en libro especial, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiese, y un relato sucinto de lo que puedan declarar.

Artículo 65: En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto el TECNOLÓGICO COMFENALCO como sus trabajadores se someterán a las normas pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes está obligadas a sujetarse a la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes.

CAPITULO XIII

Prescripciones de orden

Artículo 66: Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- b. Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c. Procurar completa armonía e inteligencia con los superiores y compañeros de trabajo, en las relaciones personales y en la ejecución de las labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido obrar con espíritu leal de colaboración en el orden moral y disciplina general del TECNOLÓGICO COMFENALCO.
- e. Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, 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 comedida, fundada y

- respetuosa.
- g. Ser veraces en todo caso.
 - h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con la intención de encaminar y perfeccionar sus esfuerzos en provecho propio y del TECNOLÓGICO COMFENALCO en general.
 - i. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que les indique su jefe respectivo, para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo y evitar accidentes de trabajo.
 - j. Permanecer durante la jornada en el sitio o lugar en donde deba desempeñarlo, siendo prohibido en consecuencia, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otro compañero.

Parágrafo : Las Directivas o trabajadores no pueden ser Agentes de la Autoridad Pública en los establecimientos o lugares de trabajo ni intervenir en la selección del personal de Policía, ni darle órdenes ni suministrarle alojamiento o alimentación ni hacerles dádivas.

Artículo 67: Todo trabajador está obligado a ejecutar de buena fe las labores correspondientes al cargo u oficio para el cual ha sido contratado. La ejecución de buena fe supone la realización del trabajo ciñéndose a las normas particulares de la técnica o proceso del oficio respectivo del cumplimiento de todas las indicaciones e instrucciones que se hubieren impartido para lograrlo en la mejor forma y en el menor tiempo e igualmente supone la obligación del trabajador no sólo a lo que se expresa en el contrato de trabajo sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

CAPITULO XIV

Orden Jerárquico

Artículo 68: El orden jerárquico, de acuerdo con el Estatuto General del TECNOLÓGICO COMFENALCO, es el siguiente:

1. Sala General.
2. Consejo Superior
3. Rectoría
4. Vicerrectoria Académica
5. Gerencia Administrativa
6. Decanatura
7. Jefatura de Programa
8. Dirección de División
9. Jefatura de Sección.

De los cargos mencionados tienen facultad para imponer sanciones a los trabajadores los siguientes.

- 1) Consejo Superior
- 2) Rectoría
- 3) Gerencia Administrativo
- 4) Dirección de Talento Humano.

CAPITULO XV

Labores Prohibidas para Mujeres y Menores de Edad

Artículo 69: Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial, que entrañen el empleo de la ceruza, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Tampoco serán empleadas en trabajos subterráneos, salvo que se trate de una empresa en que están laborando miembros de una misma familia; las mujeres cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido entre las 10:00 de la noche a las 5:00 de la mañana, en ninguna de las siguientes empresas:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase.
- b) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación, demolición de edificio, construcción de toda clase de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, camiones, túneles, puentes, viaductos, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de reparación y cimentación que proceden a los trabajos antes mencionados.
- c) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vías, marítima o fluvial comprendida la manipulación de mercancía en los muelles, embarcaderos y almacenes.

Parágrafo: Trabajos Prohibidos para Menores de Edad: Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposiciones severas a riesgos para su salud e integridad física:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencias de la oxidación y la gasificación.
- d) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e) Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
- f) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- h) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- i) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- j) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación carga pesada.
- k) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Protección Social.

Parágrafo : Los menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14) años que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en un instituto técnico especializado, reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) podrán ser empleados en aquellas operaciones ocupacionales o procedimientos señalados en este artículo que a juicio del Ministerio de la Protección Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la preservación de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casa de lenocinio y demás lugares de diversión en donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

CAPITULO XVI

Obligaciones Especiales para el Empleador y los Trabajadores

Artículo 70: Son obligaciones especiales del TECNOLÓGICO COMFENALCO

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 50 de este reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular si al ingreso o durante la permanencia en 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 donde el médico respectivo para las prácticas del examen a pesar de tener recibida la orden correspondiente.
- h) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
- i) Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
- j) Conceder a las trabajadoras que estén en períodos de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
- k) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso éste expire durante los descansos o licencias

mencionadas.

- l) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- m) Cumplir este reglamento y mantener el orden la moralidad y el respeto a las leyes.
- n) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarse al Sistema Integral de Seguridad Social a todos los trabajadores menores de edad que laboren a su servicio, lo mismo que suministrarles cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en el TECNOLÓGICO COMFENALCO

Artículo 71: Son obligaciones especiales, en general, del trabajador:

1. Realizar Personalmente la labor, en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la institución o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante autoridades competentes. Específicamente está prohibido a los trabajadores, en general, modificar, alterar, divulgar o transferir a otra institución o persona el contenido de los softwares o programas electrónicos de información del TECNOLÓGICO COMFENALCO
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la institución las observaciones que estimen conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la institución.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del TECNOLÓGICO COMFENALCO o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades

- profesionales.
8. Cumplir las jornadas de trabajo y someterse a los sistemas de control de asistencia por reloj o registro en libros.
 9. Registrar en la Dirección de Talento Humano su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
 10. Mantener una actitud ética, solidaria, respetuosa e inteligente con los estudiantes y usuarios en general de los servicios de la institución.

Los trabajadores docentes tendrán además, como obligaciones especiales:

- a) Asistir a las reuniones, cursos de capacitación, especializaciones, seminarios, conferencias y demás actividades curriculares y extracurriculares para las cuales sean convocados. Y en general a todas aquellas actividades que se consideren conexas a sus obligaciones académicas y que coadyuven al logro de los objetivos de la institución.
- b) Desarrollar personalmente, de acuerdo con el plan de estudios, la metodología y el programa de cada asignatura, las clases, evaluaciones, trabajos de investigación, asesorías a los estudiantes, proyectos de aula.
- c) Prestar a la institución en general y en particular a la facultad o programa que les corresponda, todo el apoyo académico y profesional necesario para el cumplimiento de los objetivos de la institución dentro de las funciones que tengan asignadas.
- d) Mantener una actitud ética, solidaria, inteligente y respetuosa con los estudiantes.

CAPITULO XVII

Prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores

Artículo 72: Se prohíbe al TECNOLÓGICO COMFENALCO:

- 1) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 Y 400 DEL Código Sustantivo del Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la ley autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede

igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.

- d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la institución puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 2) Obligar en cualquier forma a los trabajadores a utilizar los servicios que presta la institución.
 - 3) Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
 - 4) Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
 - 5) Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultades o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
 - 6) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
 - 7) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
 - 8) Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
 - 9) Cerrar intempestivamente la institución. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la institución. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuidos colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
 - 10) Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
 - 11) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Artículo 73: Se prohíbe a los trabajadores:

- 1) Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
- 2) Presentarse al trabajo en estado embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de droga enervantes.
- 3) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las

- que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la institución, excepto en los casos de huelga en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
 - 5) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
 - 6) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en lugares de trabajo.
 - 7) Desarrollar durante la jornada de trabajo y en el recinto de la institución, en beneficio propio o de terceros, actividades distintas de aquellas para las cuales han sido contratados, salvo expresa autorización de sus superiores jerárquicos.
 - 8) Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
 - 9) Cambiar de puesto de trabajo sin autorización superior.
 - 10) Negarse, sin causa justificada oportunamente, a realizar trabajo en tiempo suplementario o en días de descanso obligatorio, que le sea solicitado por la institución.
 - 11) Insultar, amenazar o agredir, en cualquier forma, sus superiores o compañeros de trabajo, estudiantes o visitantes, o llamarlos por apodosos o proferir palabras despectivas, ofensivas, etc., durante la jornada de trabajo y dentro del recinto de la institución.
 - 12) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
 - 13) Conducir vehículos u operar equipos o máquinas de la institución que no les hayan sido asignados, sin orden de superior jerárquico.
 - 14) Utilizar durante la jornada de trabajo medios de distracción, en tal grado que interfieran con el cumplimiento del objeto del contrato, tales como: radio, televisión, juegos electrónicos, revistas, libros, periódicos, etc.
 - 15) Suministrar a terceros, sin autorización de sus superiores jerárquicos información reservada para la institución.
 - 16) Dar a conocer, por fuera de los procedimientos y oportunidades formalmente establecidos, los resultados del proceso de admisión y evaluaciones de los estudiantes.
 - 17) Acceder sin la autorización debida a los archivos de los sistemas de información del TECNOLÓGICO COMFENALCO; Utilizar el contenido de estos archivos con fines e intereses distintos de los de la Institución; Modificar o eliminar la información contenida en los mismos; Transferir el uso o propiedad de software de la Institución a terceros.
 - 18) Alterar los devengados de las nóminas, facturación y demás documentos y procesos económicos de la Institución para obtener beneficios personales o de terceros que no correspondan.

Parágrafo: Especialmente se prohíbe a los trabajadores docentes:

- 1) Organizar, promover o realizar cursos, seminarios, talleres o cualquier actividad de tipo académico, con estudiantes de la institución, en forma simultanea o sucesiva con los períodos académicos, independientemente o en beneficio de terceros, durante su vinculación laboral.
- 2) Apropiarse o utilizar, en beneficio propio o de terceros, los planes de estudio, programas académicos, trabajos de investigación, informaciones, mejoras de procedimientos, descubrimientos e inventos realizados por el trabajador en su condición de tal o por la institución, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- 3) Hacer anotaciones en los registros de control académico de las asignaturas de actividades presenciales o de trabajo independiente de los estudiantes, que no se hayan realizado efectivamente.
- 4) No guardar la reserva debida en lo relacionado con las evaluaciones a los estudiantes, tanto para su admisión como para su promoción.
- 5) Violentar el principio de trato igualitario, objetivo y respetuoso, que se debe a todos los estudiantes.
- 6) Dar incentivos de cualquier índole, a los estudiantes por razones distintas de su rendimiento, y trabajo académico.
- 7) Recibir, para sí o para un tercero, dinero o dádivas, de cualquier índole, o aceptar promesas remuneratorias, directas o indirectas, por la ejecución, omisión o retardo de las actividades propias de su función docente o para ejecutar un acto contrario a sus deberes para con los estudiantes y la institución.
- 8) Dilatar la iniciación de la clase, o actividad académica, y anticipar su terminación, sin causa justificada.
- 9) Abusar de la autoridad e influencia que se tiene para constreñir o inducir al estudiante a realizar o prometer al mismo profesor o a un tercero cualquier dádiva, beneficio, tratamiento especial o remuneración.

CAPITULO XVIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

Artículo 74: El TECNOLÓGICO COMFENALCO no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo.

Parágrafo: El incumplimiento de alguna de las obligaciones o la violación de alguna de las prohibiciones o la comisión de alguna falta, señaladas como tales en este reglamento o en el contrato de trabajo, siempre que a juicio de la institución no constituya justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, dará lugar a la aplicación de las siguientes medidas:

1. **Amonestación Verbal:** Consistente en un llamado de atención verbal por

parte del superior inmediato, por una falta leve. La amonestación verbal no se considera sanción disciplinaria.

Son sanciones disciplinarias:

- 1) **Amonestación Escrita:** Corresponde hacerla al Director (a) de Talento Humano por la reiteración de una falta disciplinaria leve o en caso de que siendo una falta grave la institución la considere procedente. De esta se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador.
- 2) **Multa:** Por incumplimientos de la jornada de trabajo, retrasos o ausencias sin excusa suficiente.
- 3) **Suspensión del Trabajo:** No podrá exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.

Artículo 75: Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- 1) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la institución, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres días.
- 2) La falta al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Institución, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días, y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.
- 3) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.
- 4) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

Artículo 76: Constituyen faltas graves:

- 1) El retardo hasta de sesenta (60) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- 2) La falta total del trabajador en las jornadas de la mañana, la tarde o la noche, o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente por tercera vez.
- 3) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- 4) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- 5) La anotación, por parte de los trabajadores docentes en el registro de control académico de actividades presenciales o trabajos independientes de los estudiantes, que no se hayan realizado efectivamente.
- 6) La alteración o modificación no autorizada por superior jerárquico del trabajador, de las bases de datos y archivos electrónicos en general de los sistemas de información de la Institución.
- 7) La apropiación indebida de elementos de trabajo, trabajos de investigación, obras científicas y literarias y en general de bienes de la Institución por parte del trabajador, en beneficio propio o de terceros.

CAPITULO XIX

JUSTAS CAUSAS PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 77: Son Justas causas para que el TECNOLÓGICO COMFENALCO, pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. Él haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, sus representantes, el personal directivo, los miembros de su familia o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, el personal directivo, los miembros de sus familias o los compañeros de trabajo.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, muebles, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en este reglamento.

7. 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 tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o académicos o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Institución.

9. 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.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales, convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina de la institución.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

- a. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- b. El reconocimiento al trabajador de pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la institución.
- c. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera 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 e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- d. Todas y cada una de las faltas señaladas como graves en el artículo anterior.

Parágrafo: En los casos de los numerales del 9 al 12 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Artículo 78: Son Justas causas para que el Trabajador, pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1º El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2º Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.

3º 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.

4º Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud y que el empleador no se allane a modificar.

5º Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6º El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7º La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató y,

8º Cualquier violación de las obligaciones y 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 o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o en este reglamento.

Artículo 79: La parte que termine unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO XX

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN CAUSA

Artículo 80: Terminación por parte del Empleador.- La terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, por parte del TECNOLÓGICO COMFENALCO, se regirá por lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO XXI

Procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

Artículo 81: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria o el despido del trabajador con justa causa, el empleador deberá oír al trabajador inculcado en descargos, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca o por dos compañeros de trabajo. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

Artículo 82: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

CAPITULO XXII

Reclamos: Personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

Artículo 83: Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la institución el cargo de Gerente Administrativo, y en su defecto ante el Director de Talento Humano, quienes los oirán y resolverán en justicia y equidad.

Artículo 84: Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XXIII

Régimen Interno para la Prevención del Acoso Laboral

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO, en acatamiento de lo preceptuado en el artículo 9º la Ley 1010 de 2006, adopta, de común acuerdo con sus trabajadores administrativos y académicos, las disposiciones dirigidas a prevenir y reprimir las conductas que constituyan Acoso Laboral, siguientes:

Artículo 85: Constituye acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de su empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo, o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, y a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 86: Se consideran acoso laboral, según las situaciones particulares tipificadas en el artículo 7º de la ley 1010 de 2006, las conductas enmarcadas en las modalidades siguientes:

- a. **Maltrato Laboral.-** Es: a) todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; b) 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.

- b. **Persecución Laboral.-** es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horarios que puedan producir desmotivación laboral.
- c. **Discriminación Laboral.-** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d. **Entorpecimiento Laboral.-** Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos, o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- e. **Inequidad Laboral.-** Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- f. **Desprotección Laboral.-** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Parágrafo.- Agravantes y Atenuantes de la Conducta de Acoso Laboral: Para efectos de la investigación disciplinaria a que haya lugar y de la graduación de las sanciones se consideran agravantes y atenuantes de las conductas de acoso laboral las situaciones tipificadas en los artículo 3º y 4º de la ley 1010 de 2006.

Artículo 87: Conductas que no constituyen acoso laboral.- No constituyen acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial o institucional.
- c. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Institución.
- e. Las gestiones y trámites encaminados a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

- f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y del ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución Política.
- g. Las exigencias de cumplir las obligaciones de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código.
- h. Las exigencias de cumplir con la normatividad del reglamento interno de trabajo y con los deberes contenidos en las cláusulas del contrato individual de trabajo.

Parágrafo.- Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 88: Mecanismos para la prevención de conductas de Acoso Laboral.- Con la finalidad de aclimatar una convivencia sana y productiva en el ámbito de la Institución y de conservar ambientes de trabajo que propendan por el respeto de la dignidad humana, la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco, adopta y ejecuta los procedimientos siguientes:

1. El contenido de la ley 1010 de 2006 y de las normas que la complementen y reglamenten debe ser entregado por la División de Talento Humano a todos y cada uno de los trabajadores administrativos y docentes actuales y a quienes se vayan vinculando en adelante.
2. La Dirección Administrativa de la Fundación promoverá y ejecutará en forma periódica a través de la División de Talento Humano y con la cooperación de Bienestar Institucional, eventos de sensibilización, capacitación, reflexión e investigación que permitan evaluar el desarrollo de las relaciones interpersonales al interior de cada grupo de trabajadores y del ambiente laboral en general, con la finalidad promover la armonía y el respeto, crear competencias en responsabilidad social e introducir correctivos en los casos de acoso laboral que sean detectados.
3. La División de Talento Humano por lo medios generales de información Institucional y en forma grupal o personal, en los casos que sea necesario, mantendrá una campaña de promoción permanente de los valores dirigidos a asegurar el respeto a la dignidad de los trabajadores.

Artículo 89: Comisión de Convivencia Institucional.- Créase la Comisión de Convivencia Institucional, integrada por dos (2) representantes de la Fundación, un (1) representante de los trabajadores administrativos y un (1) representante de los trabajadores docentes, la cual ejerce las actividades siguientes:

- a. Evaluar en forma periódica las condiciones de realización de la vida laboral en la Institución, en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, para formular a cada área responsable o involucrada en una situación específica las

observaciones o recomendaciones que sean pertinentes dentro del marco de esta normatividad y con respecto de situaciones de acoso laboral.

- b. Vigilar el cumplimiento y promover el desarrollo de los propósitos enunciados como mecanismos para la prevención del acoso laboral, a que se refiere el artículo anterior.
- c. Recomendar a la Gerencia Administrativa la adopción de los correctivos y previsiones que considere útiles para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención del acoso laboral, principalmente con respecto de las modalidades que tuvieron mayor incidencia en la vida laboral al interior de la Institución.
- d. Atender y velar por el cumplimiento de las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo preceptuado en el numeral 2º del artículo 9º de la ley 1010 de 2006.

Artículo 90: Medidas Correctivas del Acoso Laboral.- En acatamiento de lo preceptuado en el artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y con la finalidad de reprimir y corregir las manifestaciones de acoso laboral, adoptase un procedimiento interno, que deberá desarrollarse con sujeción a los principios de confidencialidad, ánimo conciliatorio y efectividad, bajo la responsabilidad de la División de Talento Humano y con la participación de la Comisión Institucional de Convivencia, según las prescripciones siguientes:

1. **Denuncia del Acoso Laboral.-** Las conductas de acoso laboral pueden ser averiguadas y sancionadas: a) de oficio; b) mediante la presentación de queja de quien se considere víctima; c) por delación de un tercero. trabajador de la Institución.
2. **Averiguación Preliminar.-** La División de Talento Humano hará una averiguación preliminar para constatar la ocurrencia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral. Verificados los cuales los pondrá en conocimiento de la Gerencia Administrativa, Vicerrectoría Académica, si la situación involucra trabajadores docentes, activa o pasivamente y en todos los casos de la Comisión Institucional de Convivencia.
3. **Garantías Procesales.-** Para efectos del trámite del proceso disciplinario por acoso laboral deberán seguirse las reglas establecidas en este reglamento para las actuaciones disciplinarias en general, en protección de las garantías del derecho a la defensa, contradicción, presunción de inocencia, debido proceso, apelación y confidencialidad.
4. En protección del derecho al buen nombre de los involucrados en el evento de acoso laboral, la investigación, las pruebas y los sujetos involucrados activa o pasivamente, se mantendrán en reserva.
5. **Confidencialidad.-** La decisión de sancionar o abstenerse de hacerlo será adoptada por la jerarquía que corresponda, de acuerdo con las

normas de este reglamento y contra ella procederán los recursos de reposición, para ante la misma autoridad que promulga la decisión y de apelación, para ante el superior jerárquico de aquella, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación formal a las partes encartadas en el asunto.

6. **Sanciones.-** El sujeto activo del acoso laboral podrá ser reprimido de conformidad con la escala de sanciones previstas en este reglamento y la ley para conductas concordantes o similares. De todas maneras, queda a juicio de la institución imponer al agresor los correctivos que considere conducentes a restablecer la armonía, y resarcir al trabajador agraviado, dentro de los límites establecidos por las garantías constitucionales y la ley laboral.
7. **Mecanismo de Conciliación.-** La División de Talento Humano propiciará, la solución de controversias en casos de acoso laboral, que no estén revestidas de actitudes dolosas y violatorias del reglamento interno de trabajo, mediante conciliación entre las personas involucradas. El conciliador será designado por la Comisión Institucional de Convivencia de entre sus miembros.

CAPITULO XXIV

Beneficios Extralegales

Artículo 91: Además de las prestaciones sociales establecidas por la ley, el TECNOLÓGICO COMFENALCO, reconoce a sus trabajadores administrativos las prestaciones extralegales siguientes:

- 1 **Prima de Servicio Extralegal:** Equivalente a un mes de salario promedio mensual, pagadera el cincuenta por ciento (50%) en el mes de Junio y el cincuenta por ciento (50%) en el mes de Diciembre, simultáneamente con la prima de servicio legal.
- 2 **Bonificación por Vacaciones:** Equivalente a diez (10) días de salario ordinario, pagadera cuando se haga uso del descanso vacacional o cuando el no disfrute de las vacaciones sea por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
- 3 **Auxilio por Muerte de Familiares:** Padre, Madre, Cónyuge e Hijos del trabajador, cuyo monto será determinado para cada período anual por el Tecnológico Comfenalco.
- 4 **Auxilio de Anteojos:** Para el trabajador, cuyo monto será determinado para cada período anual por el Tecnológico Comfenalco.
- 5 **Bonificación por Antigüedad:** El Tecnológico Comfenalco pagará a sus trabajadores bonificaciones por

antigüedad, de acuerdo con la escala siguiente:

- a) Por 5 años de servicio 10 días de salario ordinario.
- b) Por 10 años de servicio 15 días de salario ordinario.
- c) Por 15 años de servicio 20 días de salario ordinario.
- d) Por 20 años de servicio 30 días de salario ordinario.

Parágrafo: De acuerdo con los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, los anteriores beneficios extralegales no constituyen elementos del salario para el reconocimiento y pago de prestaciones sociales.

CAPITULO XXV

Publicaciones

Artículo 92: Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos de cada una de las sedes del TECNOLÓGICO COMFENALCO, conjuntamente con la resolución expedida por el Ministerio de la Protección Social por medio de la cual se le impartió aprobación

CAPITULO XXVI

Disposiciones finales

Artículo 93: Vigencia.- El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

Artículo 94: Subrogación.- Desde la fecha de vigencia de este Reglamento quedan sin efectos las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido el TECNOLÓGICO COMFENALCO.

Artículo 95: Cláusulas Ineficaces.- No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, las cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Dado en Cartagena de Indias, departamento de Bolívar, República de Colombia, a los veintiséis (26) días del mes de Marzo del año Dos Mil Siete (2010).

CLAUDIO A. OSORIO LENTINO
Representante Legal