

CONSEJO SUPERIOR

Acuerdo No. 130

(3 de octubre de 2018)

“Por el cual se actualiza, modifica y aprueba el **Reglamento Interno de Trabajo** de la Corporación Universitaria Unitec”.

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Unitec, en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las que le confiere el artículo 29, literal h., de los Estatutos vigentes, y

CONSIDERANDO:

- Que a partir de la aprobación en el 2004 del Reglamento Interno de Trabajo vigente de la Corporación Universitaria Unitec, y atendiendo las legislaciones subsiguientes a esta fecha como la ley 1010 de 2006 *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”* se hace necesario actualizar el Reglamento Interno de Trabajo.
- Que se han generado igualmente cambios importantes en la normatividad laboral y de seguridad y salud en el trabajo, los cuales están compilados en el Decreto Único de Trabajo No. 1072 de 2015.
- Que en virtud de las anteriores consideraciones se hace necesario ajustar y *actualizar el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación, con el propósito de asegurar su congruencia con la normatividad vigente y propiciar igualmente el cumplimiento de las funciones sustantivas que le han sido confiadas como institución de educación superior.*
- Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29, literal h., de los estatutos vigentes de la Corporación Universitaria Unitec, corresponde al Consejo Superior la aprobación de los reglamentos internos, tanto del orden académico como administrativo.

- Que la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, presentó a consideración del Consejo Superior en su reunión ordinaria del 27 de septiembre de 2018, presidida por el doctor Carlos Alfonso Aparicio Gómez, una propuesta de ajuste y actualización del Reglamento Interno de Trabajo de la institución.
- Que con la entrada en vigencia de la Ley 1429 de 2010, no se hace necesario someter el Reglamento Interno de Trabajo a aprobación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Que el Consejo Superior, encontró ajustada la citada propuesta de actualización del Reglamento Interno de Trabajo a los lineamientos, políticas y normatividad interna, así como a las leyes y decretos que en esta materia han sido expedidos por las entidades del orden gubernamental.

ACUERDA:

Artículo 1o.- Adoptar en la Corporación Universitaria Unitec el Reglamento Interno de Trabajo contenido en veinticinco (25) folios debidamente refrendados por la Secretaría General, el cual hace parte integral del presente Acuerdo.

Artículo 2o.- El Reglamento Interno de Trabajo mencionado en el artículo anterior, entra a regir a partir de la fecha de su expedición y divulgación, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la Corporación Universitaria Unitec, en la ciudad de Bogotá, D.C., a los tres (3) días del mes de octubre del año dos mil dieciocho (2018)


CARLOS ALFONSO APARICIO GÓMEZ
Presidente de la Reunión del Consejo Superior


GONZALO MURCIA RIOS
Secretario

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN Y ALCANCE

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC, en adelante UNITEC, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con el NIT 860.510.627-6, inscrita ante el Ministerio de Educación Nacional, con personería jurídica reconocida mediante Resolución No. 2012 del 2 de marzo de 1982, expedida por el Ministerio de Educación Nacional y reformada por las Resoluciones 1199 del 25 de febrero de 1992 y 1852 del 31 de julio de 2002, expedidas por el Ministerio de Educación Nacional con dirección de notificaciones es la Calle 76 No. 12 – 58 de la ciudad de Bogotá D.C.

A sus disposiciones quedan sujetos tanto UNITEC como todos sus trabajadores, de tal forma que éste reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren a en futuro, salvo estipulaciones en contrario, favorables a trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en UNITEC deberá presentar su solicitud por escrito o a través de los medios electrónicos dispuestos por UNITEC para ello, con el objetivo de efectuar su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia del documento de identidad: Cédula de Ciudadanía, tarjeta de identidad, pasaporte o documento equivalente.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado o documento que demuestre la aptitud técnica, tecnológica o profesional para desempeñar el cargo al que aspira.
- d) Certificado de los dos (2) últimos empleadores con quien haya trabajado en el que conste: Tiempo de servicio, índole de la labor ejecutada y salario devengado.
- e) Dos (2) recomendaciones personales.
- f) Fotocopia de los títulos obtenidos de educación formal, debidamente convalidados cuando haya lugar a ello.
- g) Fotocopia simple de los certificados de cursos realizados pertinentes para el cargo.
- h) Fotocopia autenticada de la tarjeta profesional para aquellas profesiones en las que ésta aplica.
- i) Fotocopia de la visa de trabajo vigente, en el evento de tratarse de extranjeros.

PARÁGRAFO I: UNITEC podrá establecer en el presente documento u otros documentos reglamentarios, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante.

PARÁGRAFO II: Tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Por ejemplo, UNITEC no exigirá la inclusión de datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos, religión que profesan, partido político al cual pertenezca, prueba de gravidez para las mujeres a menos que la vacante a la cual aspiren sea en actividades catalogadas como de alto riesgo, examen de SIDA, ni libreta militar, entre otros documentos legalmente regulados.

PARÁGRAFO III: La presentación de la solicitud del aspirante, se considerará como su autorización tácita, para efectos del uso y tratamiento de sus datos personales por parte de UNITEC, conforme la política de protección de datos personales y ley de tratamiento de datos personales vigente y demás normas complementarias.

CAPÍTULO III

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. Una vez admitido el aspirante, UNITEC podrá estipular con él, un período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de UNITEC, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo conforme lo dispone el artículo 76 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato.

PARÁGRAFO: Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebre contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio de "UNITEC", con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba.

PARÁGRAFO: Los trabajadores en período de prueba gozan de los mismos derechos y obligaciones dispuestas en la normatividad laboral.

CAPÍTULO IV

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de UNITEC. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos y a todas las prestaciones de ley.

CAPÍTULO V

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores serán desarrolladas entre las 6 am y las 10 pm de lunes a sábado, en jornadas que no excedan de diez (10) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Podrán existir diversas modalidades de horario entre las que se encuentran, por ejemplo:

De lunes a viernes de 8:30 a.m. a 1 p.m. y de 2 p.m. a 6:30 p.m.

De lunes a viernes de 8:30 a.m. a 12:00 p.m. y de 2 p.m. a 7:30 p.m.

PARÁGRAFO I: En el evento en que haya trabajadores que laboren en días domingo, por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO II: Dado que UNITEC tiene más de cincuenta (50) trabajadores que laboran cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de UNITEC, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

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

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

CAPÍTULO VI

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). (Artículo 25 de la ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este.

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

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

PARÁGRAFO I. UNITEC podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTÍCULO 13. El trabajo suplementario o de horas extras, deberá estar debidamente justificado y aprobado previamente por UNITEC. UNITEC no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras que no haya sido previamente autorizado expresamente y por escrito por el jefe inmediato quien deberá reportar la autorización otorgada a la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano justificando los hechos que motivan la necesidad de la autorización.

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

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

CAPÍTULO VII

DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

SECCIÓN I. DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado, en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. El descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día, igualmente cuando las mencionadas festividades caigan en domingo el descanso remunerado se trasladará el lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PARÁGRAFO I: 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 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, UNITEC suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (Art. 178 C.S.T.).

PARÁGRAFO I: Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

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

PARÁGRAFO III: Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, UNITEC debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

SECCIÓN II. VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos, de vacaciones remuneradas.

ARTÍCULO 18. La época de vacaciones debe ser señalada por UNITEC 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. UNITEC dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

PARÁGRAFO I: UNITEC podrá conceder a sus trabajadores vacaciones colectivas cuando así lo disponga. También podrá otorgar vacaciones en fechas diferentes mediante autorización escrita. Cuando el trabajador a la época de salir a disfrutar de vacaciones colectivas, no llevare cumplido un año de servicios, se entenderá que las vacaciones que gozará son anticipadas y se abonarán a las que tenga derecho al momento de cumplir el año de servicio.

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 20. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ARTÍCULO 21. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

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

ARTÍCULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTÍCULO 23. UNITEC llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, art. 5).

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

SECCIÓN III. PERMISOS

ARTÍCULO 24. UNITEC concederá a sus trabajadores los siguientes permisos:

- a) Los necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. El trabajador deberá dar aviso a UNITEC de manera anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, el permiso otorgado por ésta causal no excederá de tres días hábiles laborables.
- d) Para asistir a citas médicas para lo cual, el trabajador deberá notificar al empleador con la anticipación y presentar la correspondiente constancia de asistencia mediante el certificado emitido por su correspondiente Entidad Promotora de Salud. El trabajador procurará que las citas médicas sean agendadas de tal forma que no interrumpan abruptamente la jornada de trabajo.
- e) Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise un día de anticipación a UNITEC y que el número de trabajadores que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento de UNITEC.
- f) En caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de 5 días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.
- g) Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1º del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.
- h) Conceder a los trabajadores ocho (8) días hábiles por Licencia de Paternidad conforme lo establece la Ley 755 del 2002.

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

1. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
2. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
3. En caso de licencia por luto contemplada en el anterior literal e), este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los 30 días calendario siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO: Los trabajadores en todo caso, no deberán ausentarse sin haber recibido la autorización escrita de su Jefe Inmediato, la cual también requerirá la aprobación de la Dirección de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO II: Los permisos que superen tres días deberán ser autorizados por el Rector, previo aval del Jefe Inmediato y podrán o no ser remunerados a juicio del Rector.

CAPÍTULO VIII

SALARIOS MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGO Y PERÍODOS QUE LO REGULEN

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación.

1. UNITEC y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidio y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a UNITEC que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento el pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

3. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (art. 18, Ley 50 de 1990).

4. En la remuneración asignada al personal de confianza y manejo, queda incluido el pago de los servicios prestados por el trabajador en el término de duración del contrato de trabajo, más la remuneración por concepto de horas extras.

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal al salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por período mayor.

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo, o inmediatamente después que éste cese. UNITEC podrá establecer mecanismos de pago por consignación o abono en cuenta a la cuenta previamente indicada por el trabajador.

ARTÍCULO 28. Períodos de pago: Lo pagos se harán de manera mensual y vencida.

PARÁGRAFO: El pago del salario incluye la remuneración de los días domingo y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el respectivo mes.

ARTÍCULO 29. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (art. 134, C.S.T.).

CAPÍTULO IX

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 30. UNITEC velará por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo, igualmente, garantizará los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en riesgos profesionales y ejecución del programa de salud ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 31. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por ISS, EPS, ARP, a través de la IPS a la cual estén asignados. En caso de no tener afiliación estarán a cargo de UNITEC, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 32. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, de forma que el trabajador pueda acudir al servicio médico para que se determine y certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que lo haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena UNITEC en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 34. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC para la prevención de las enfermedades y de los riesgos profesionales.

PARÁGRAFO. El incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro de los programas de salud ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan a UNITEC para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, conforme lo establecido en el artículo 91 del decreto 1295 de 1994. La cual se ejercerá de acuerdo a las normas, reglamentos y procedimientos previstos por UNITEC.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente de trabajo, el jefe inmediato o directamente UNITEC, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico, tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994, ante la EPS y la ARP.

ARTÍCULO 36. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 37. UNITEC y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por UNITEC a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 38. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto UNITEC como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del

Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de la Protección Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

Ambas partes están obligadas a sujetarse a las normas vigentes sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias.

CAPÍTULO X

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

SECCIÓN I. ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39. El orden jerárquico de acuerdo con los niveles de estructura y los cargos existentes es el siguiente:

Gobierno:	Asamblea, Consejo Superior, Presidente, Rector
Directivo:	Vicerrector
Ejecutivo	Director, Jefe
Profesional de Apoyo:	Secretario Académico, Coordinador, Otros Profesionales
Operativo:	Auxiliar, Analista,

PARÁGRAFO. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de UNITEC el Rector.

El recurso de reposición se concederá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la imposición de la sanción ante el órgano sancionador, quien decidirá a cerca de la procedencia de la apelación ante el Consejo Superior, conforme lo establecido en el literal y) del artículo 29 de los Estatutos de UNITEC.

Lo anterior, sin perjuicio de los llamados de atención a que haya lugar cuando el jefe inmediato del trabajador y/o la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano consideren que hay lugar a ello.

SECCIÓN II. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 40. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores, líderes o responsables de las áreas de trabajo.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, así como a los estudiantes, padres de familia, terceros, proveedores y demás usuarios de los servicios de UNITEC.

4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración, en el orden moral y disciplina general de UNITEC.
5. Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer observaciones, plantear inquietudes y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Ser verídico en todo caso.
8. Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de UNITEC en general.
9. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los libros, correspondencia, archivo, máquinas, equipos, herramientas, vehículos y demás instrumentos de trabajo.
10. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde por orden de UNITEC deba desempeñar sus funciones. Prestar tales servicios en el área, sitio, lugar, dependencia o municipio en donde a juicio de UNITEC convenga para lograr los fines de la relación laboral.
11. Desempeñar cabalmente las labores similares, conexas o complementarias al cargo asignado o al que en el futuro se le llegare a asignar, sin que sea necesaria una descripción escrita, poniendo al servicio de UNITEC toda su capacidad normal de trabajo para el desempeño de las funciones que le han sido encomendadas e instrucciones que le imparta UNITEC.

SECCIÓN III OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LAS PARTES

ARTÍCULO 41. Son obligaciones especiales de UNITEC:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar dar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice en forma razonable la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, UNITEC mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta a donde el medico respectivo para las practicas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras de los trabajadores.
10. Conservar el puesto a los empleados que estén disfrutando de los descansos remunerados.
11. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes, normas de higiene y seguridad industrial, órdenes o reglamentos prescritos oralmente o por escrito por UNITEC, así como las políticas y procedimientos descritos en los manuales y procedimientos implementados por el empleador.
12. Suministrar a aquellos trabajadores que tengan derecho a ello conforme su remuneración, la dotación correspondiente, cada 4 meses en forma gratuita, conforme lo establece el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.
13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Garantizar el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral.

ARTÍCULO 42: Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor contratada, siéndole prohibido delegarla en terceras personas sin autorización previa, expresa y por escrito.
2. Poner al servicio de UNITEC toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta UNITEC o sus representantes.
3. Observar todas las normas del Reglamento Interno de Trabajo, las normas de higiene y seguridad industrial que se adopten, las órdenes o reglamentos prescritos oralmente o por escrito por UNITEC, así como las políticas y procedimientos descritos en los manuales y procedimientos implementados por UNITEC.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que UNITEC les haya facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a UNITEC las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios a UNITEC y/o a su personal.
7. Prestar la mayor colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen a las personas o las cosas de UNITEC.
8. Observar las medidas preventivas o higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
9. Registrar en las oficinas de UNITEC su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
10. Registrar en las oficinas de UNITEC cualquier tipo de modificación y/o novedad que realice respecto de su Entidad Promotora de Salud, Fondo de Pensiones o Cesantías.
11. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o aún, temarios de examen y/o información relevante que por cualquier circunstancia llegue a conocer. Los docentes deberán guardar estricta y prudente reserva a cerca de los temarios de exámenes y demás evaluaciones antes de su práctica efectiva así como serán responsables del reporte oportuno y real de notas de

- sus estudiantes y de cuidar de sus claves y contraseñas de acceso a los sistemas informáticos dispuestos para tales efectos.
12. Guardar estricta confidencialidad sobre la información, oral o escrita que reciba de UNITEC en desarrollo de la relación laboral e incluso después de su expiración. Responder ante UNITEC por cualquier revelación, empleo o divulgación de cualquier información recibida. Toda la Información Confidencial será utilizada solamente para los efectos descritos en el contrato laboral y será devuelta a UNITEC. Si llegare el TRABAJADOR a extravíar o revelar Información Confidencial, dará aviso inmediato a UNITEC y tomará todas las medidas razonables y necesarias para minimizar los resultados de la pérdida de la información o de la divulgación de la misma sin autorización. Garantizar que las personas que tengan acceso a la información conozcan de su carácter confidencial. Mantener mecanismos internos adecuados para proteger la confidencialidad de la misma.
 13. Hacer adecuado uso de los instrumentos y útiles de trabajo en beneficio de UNITEC y solo para labores inherentes a las actividades del empleador.
 14. Evitar e informar sobre el desperdicio de materiales, servicios públicos y mal manejo de útiles.
 15. Trabajar de acuerdo con la intensidad horaria fijada y según el horario fijado. Tratándose de docentes, se entiende que para el desempeño cabal de sus funciones deberá atender a los alumnos, preparar las clases, elaborar, aplicar y calificar trabajos y evaluaciones parciales, finales, de habilitación, supletorios etc., programadas dentro de la(s) cátedra(s) cumpliendo con las exigencias del calendario académico y entregando las notas dentro de los plazos fijados, sin que esa labor pueda considerarse extra o suplementaria.
 16. Asistir puntualmente a las reuniones de área, departamento y generales que sean programadas y a las que sea citado; también a los cursos, capacitaciones, entrenamientos, dentro o fuera de las instalaciones del empleador.
 17. Observar una conducta acorde con la dignidad de su cargo y de UNITEC, en especial, cuando se encuentre en eventos y/o escenarios y/o actividades en representación de UNITEC como trabajador de ésta. Dar buen trato a los miembros de la comunidad universitaria, al público, y en general, a todas las personas con quien tenga relación en su labor. Concurrir cumplidamente a las reuniones convocadas por las autoridades académicas o administrativas de UNITEC. Dar buen ejemplo con entereza moral y coherencia de vida.
 18. Someterse a las condiciones de examen médico periódico y de retiro.
 19. En el evento de ser beneficiario de dotación, es obligatorio su uso diario y conservación en buenas condiciones.
 20. Cuidar la limpieza de la ropa y del cuerpo, en general mantener apropiada presentación personal e higiene, de acuerdo con las funciones asignadas y las actividades encomendadas, así como a los eventos a los que deba asistir y participar en desarrollo de sus funciones. Lucir acorde con las políticas internas de UNITEC. Acatar las sugerencias de su jefe inmediato en tal sentido.
 21. Presentar oportunamente la documentación que acredite su capacitación técnica, académica, grado o postgrado que lo habilite para el ejercicio del cargo asignado o el que se encuentre desempeñando en el momento.
 22. Dar buen ejemplo en el manejo de sus asuntos personales y en el de las relaciones con UNITEC, con sus compañeros de trabajo, con los estudiantes, y con terceros.
 23. Abstenerse de participar en negocios o asuntos en que pueda competir con UNITEC o en que tenga interés personal directo o indirecto, o lo tenga algún familiar o amigo cercano con quien exista alguna relación personal o comercial que pueda afectar su

- independencia o sus relaciones con UNITEC. Tampoco participar de ningún tipo de negocio o asunto en el que puedan derivarse perjuicios para UNITEC.
24. Devolver o reintegrar los dineros o saldos confiados, no para su beneficio ni aumento de su patrimonio sino para el cabal desempeño de su cargo, comisión, gestión, viáticos, transportes, gastos de representación, encargos específicos, etc., que no se utilicen o se utilicen parcialmente y a rendir cuenta detallada por escrito y en forma oportuna a UNITEC.
 25. No incurrir en cualquier tipo de discriminación, abuso, acoso, entendiéndose por tales los que conforme a la acepción común del lenguaje, puedan significar: Trato con inferioridad de condiciones por el estado civil, preferencias sexuales, raza, color, nacionalidad, religión, condición política, social, académica, minusvalidez, hostigamiento físico o verbal, comentarios despectivos u ofensivos, insultos, burlas, injurias, calumnias, contactos o acercamientos físicos, verbales o escritos, insinuaciones, regalos, invitaciones, chistes, bromas, no deseados, o comportamientos que ridiculicen o denigren de la persona humana.
 26. Conforme a la naturaleza de sus funciones, presentar a UNITEC a la terminación del contrato de trabajo, independientemente de la causa que diere origen a ello, un reporte completo de procedimientos y funciones desarrollados en ejercicio de su cargo.
 27. Comunicar a UNITEC inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el respectivo soporte documental, con el fin de que el empleador pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
 28. Observar estrictamente lo establecido por UNITEC para solicitud de permisos y avisos y comprobación de estados de enfermedad, ausencias y novedades similares.
 29. Portar el carné que lo identifica como trabajador de UNITEC.
 30. Someterse a los controles y medidas indicados por UNITEC por razones de seguridad. Efectuar la debida marcación de asistencia y horas laboradas a través de los mecanismos dispuestos por el empleador para tal fin, so pena de incurrir en las sanciones establecidas para el retardo en el régimen sancionatorio contemplado en el presente reglamento.
 31. Asistir puntualmente al trabajo según el horario y sitios asignados para la ejecución de su actividad diaria.
 32. Tratándose de docentes estos deben colaborar en forma permanente en todas las cuestiones relacionadas con la disciplina y la orientación profesional de los alumnos a su cargo; preparar e innovar sobre el material pedagógico de la(s) cátedra(s); cumplir los programas de la(s) cátedra(s) a su cargo dentro del tiempo fijado por UNITEC.
 33. Laborar en los turnos diurnos, nocturnos, alternos, sucesivos, rotativos, dominicales o festivos que establezca UNITEC.
 34. Informar a UNITEC o a sus representantes, cualquier anomalía que observe y que pueda perjudicarlo, dando los detalles más oportunos y precisos y procurando en todo caso ser verídico, también informar a UNITEC con la debida anticipación sobre cualquier circunstancia a causa justificada que le impida ir al lugar de trabajo.
 35. Cuidar, utilizar, conservar y restituir en buen estado y en iguales condiciones cuando sea procedente, los implementos de trabajo, equipos, materiales, vehículos, documentos, papelería, etc. que se le entreguen para desarrollar la labor.
 36. Informar a UNITEC por escrito e inmediatamente, cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya la última registrada en su hoja de vida.
 37. Formular sus reclamos por liquidaciones de salarios que considere erradas o incompletas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de pago en la cual se

- genera la inconformidad, igualmente, informar aquellos errores que puedan generar un pago de lo no debido.
38. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, conservar el orden y colaborar en todas las actividades de trabajo que requieran ser ejecutadas.
 39. Cumplir puntual y completamente los compromisos de orden económico o semejantes, adquiridos con UNITEC.
 40. Evitar que terceros utilicen los servicios y beneficios destinados por UNITEC para sus trabajadores y beneficiarios.
 41. Dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales e institucionales que regulan la protección de datos personales. Abstenerse de efectuar cualquier tipo de divulgación por cualquier medio de datos personales de los que tenga conocimiento en ejercicio de sus funciones y darles tratamiento dentro de los compromisos y deberes establecidos por la ley y por UNITEC.
 42. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejante, adquiridos por el trabajador con UNITEC, durante e incluso finalizada la relación laboral. Autorizar los descuentos a que haya lugar a fin de garantizar el cumplimiento de ésta estipulación.
 43. Tratándose de superiores jerárquicos, deberán, informar oportunamente y por escrito, a la Dirección de Gestión y Desarrollo Humano, sobre las faltas cometidas por cualquiera de los trabajadores a su cargo, así como las incapacidades presentadas por los trabajadores a su cargo u otras novedades que se reporten.
 44. Entregar, tanto a UNITEC como a los estudiantes, el resultado de las evaluaciones en las fechas previstas.
 45. Seguir los conductos regulares establecidos y dispuestos por UNITEC para presentar solicitudes y peticiones respetuosas, respetando los canales de contactos y órdenes jerárquicos existentes en la institución.
 46. Las demás establecidas por la ley y que UNITEC llegare a fijar de forma verbal o escrita.

Sección IV PROHIBICIONES PARA LAS PARTES

ARTÍCULO 43. Se prohíbe a UNITEC:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b. A la finalización del contrato laboral, toda vez que habiendo éste finalizado las partes se convierten en partes de una relación civil y procede la compensación de deudas en los casos y forma prevista en el ordenamiento civil colombiano.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, UNITEC puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca UNITEC.
3. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
4. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
5. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios de trabajo.

6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tienda 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.
7. Cerrar intempestivamente UNITEC. Si lo hiciere además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada UNITEC. Así mismo cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel que les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).
9. 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.
10. Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se admitan el trabajo o por cualquier motivo.
11. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de las oficinas, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de UNITEC.
2. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
3. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de UNITEC.
4. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo.
5. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
6. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60 C.S.T.).
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Todo acto o falta grave dentro o fuera de las dependencias de UNITEC que lesione o pueda afectar la reputación, la imagen, el prestigio o seriedad de UNITEC.
9. Fomentar actos de indisciplina o rebeldía por parte de los alumnos, docentes, contratistas, terceros, entre otros, contra UNITEC, sus directivos, funcionarios y/o la participación en movimientos de cualquier tipo en los cuales se promueva ceses en la actividad académica.
10. Engañar a UNITEC mediante la presentación de documentos falsos.
11. Cualquier violación a las obligaciones y deberes contempladas en el presente reglamento y/o el contrato de trabajo; en documentos o instrucciones verbales que hagan parte del mismo;
12. Toda falta contra la moral o la ética en el ejercicio de sus funciones.
13. La suspensión o interrupción de labores sin justa causa a juicio de UNITEC.
14. La negligencia en la ejecución de las labores asignadas o su ejecución retardada.

15. Prolongar el tiempo de descanso, permiso, licencia o vacación concedidos por UNITEC o tomarlos en momentos no autorizados por la misma.
16. Iniciar con retardo la jornada de trabajo o continuarlo con retardo después de los descansos concedidos.
17. Fomentar el ocio, la indisciplina o la malquerencia hacia sus superiores, compañeros de trabajo o estudiantes de UNITEC.
18. Negarse a laborar horas extras, días festivos, o en días especiales, en jornadas diurnas o nocturnas programados por UNITEC cuando lo exijan las necesidades o requerimientos de la INSTITUCIÓN.
19. Negarse a trasladarse a un nuevo cargo o a asumir las funciones y el incumplimiento de las mismas.
20. Tratar de manera descortés o injurioso a sus superiores, compañeros de trabajo, estudiantes y el mal trato al público o la indiscreción en el suministro de información.
21. Presentarse embriagado o bajo el efecto del alcohol o de drogas enervantes al trabajo, o las ingiera, fomenta, tolere o auspicie estos vicios en el sitio de trabajo.
22. Inobservar las instrucciones u órdenes que le imparta UNITEC o sus representantes en cuanto a la realización de sus labores, el manejo de materias primas, elementos de trabajo, o la inobservancia de las reglas de higiene, salubridad, seguridad industrial que se prescriban o que deban practicarse en virtud de la labor desempeñada o por causa de patologías padecidas por el TRABAJADOR.
23. Abandonar injustificadamente el sitio o lugar de trabajo en horas laborales sin previa autorización de sus jefes inmediatos.
24. Abstenerse de ejecutar actividades ajenas al ejercicio de sus funciones durante la jornada de trabajo; abstenerse de ocuparse en negocios distintos o de su propio interés iguales o diferentes a los de UNITEC, en los cuales se emplee total o parcialmente el tiempo de su jornada de trabajo y /o equipos o maquinaria, materia prima o cualquier tipo de artículos de UNITEC para beneficio personal.
25. Solicitar dinero en préstamo a los estudiantes, proveedores o compañeros de trabajo, fianzas, o ejecutar rifas, juegos de suerte o azar, pirámides, cadenas, pollas, juegos de cartas, dados, monedas o amuletos, que tengan dinero o especie como premio o retribución.
26. Consignar en su cuenta personal o en la de terceros, dineros, títulos-valores, efectos de comercio o instrumentos negociables de UNITEC o con destino a ésta.
27. Demorar, utilizar o distraer dineros o títulos-valores o efectos de comercio destinados a UNITEC o no reportar con la debida oportunidad su percepción, cobro, entrega o recaudo.
28. Descontar para sí o por interpuesta persona, dinero, facturas, títulos-valores, o demás efectos de comercio o instrumentos negociables en donde esté de por medio UNITEC.
29. Fingir cuentas, gastos, documentos, datos, cifras, comisiones o viajes, etc. que tengan relación con las actividades contratadas o que puedan llegar a afectar a UNITEC.
30. Divulgar información del área, departamento o sección a la que pertenezca, bases de datos de estudiantes de UNITEC, datos contables o del sistema, y en general, toda información que conozca por causa y con ocasión del contrato de trabajo.
31. No registrar ante UNITEC las novedades sobre su persona, su familia, su situación laboral o no suministrar de manera inmediata los documentos que se le soliciten para regularizar la relación laboral, tales como antecedentes laborales, cédula, fotografías, direcciones, libreta militar (si aplica), actas del estado civil, referencias personales o de trabajo, carnés, certificados de estudio o capacitación, títulos académicos, información para las EPS o los Fondos de Cesantía o de Pensiones, etc.

32. Omitir en la solicitud de trabajo la información completa sobre empleos anteriores, las causas de extinción del contrato, nombre de los empleadores o de su jefe inmediato, dirección o teléfono, busca personas o celular.
33. No poner en conocimiento de su Jefe Inmediato o la Rectoría, las quejas, anomalías, observaciones o reparos sobre la marcha del trabajo o las anomalías que detecte o sobre las deficiencias que observe en el personal a su cargo o dependiente de la sección en donde labore.
34. Omitir información al Jefe inmediato o a la Rectoría sobre incapacidades, afiliaciones, descuentos o cualquiera otra información que afecte la nómina o la situación jurídica del TRABAJADOR en UNITEC, o suministrar esa misma información en forma deficiente, recortada, falsificada o adulterada.
35. Incurrir el TRABAJADOR en conductas tales como por ejemplo: Dar o recibir propinas, porcentajes o "mordidas", adjudicar contratos a socios, allegados o familiares, preferir proveedores mediante los sistemas anteriores, obtener descuentos, gabelas u otros beneficios para sí o para terceros como consecuencia del ejercicio del cargo, hacerse auto-préstamos con dineros de UNITEC o aprovecharse de sus bienes, contrataciones, transacciones, apertura o manejo de cuentas, etc., capaces por sí solos de mermar la confianza de UNITEC en la rectitud del TRABAJADOR para continuar la ejecución del contrato.
36. Crear o participar en negocios existentes que compitan con UNITEC.
37. El copiar y/o reproducir software o programas, documentos o cualquier tipo de propiedad intelectual de propiedad de UNITEC sin autorización de ésta; Negarse a cumplir órdenes o instrucciones que le imparta UNITEC por intermedio de sus representantes en asuntos relacionados con la actividad desempeñada, en forma oral o escrita.
38. Adquirir compromisos económicos que superen su capacidad de pago que afecten su calidad de vida y la de los terceros que de buena fe garanticen el pago de sus compromisos.
39. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de sus compañeros, superiores, terceros, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones u otros lugares.
40. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidas o conocidos durante la vigencia del contrato laboral.
41. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones de trabajo cuando sean ilegales, intempestivos o contrarios a las disposiciones de la ley y el presente reglamento.
42. Realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
43. Obstaculizar el trabajo suyo o el de otros de cualquier manera.
44. Causar cualquier daño en la labor confiada, instalaciones, equipos y/o elementos de UNITEC.
45. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma los objetos o servicios de propiedad de UNITEC sin contar con la debida autorización para ello.
46. Dormir en sitios u horas de trabajo.
47. Solicitar y/o recibir prestamos en dinero o especie de sus compañeros.
48. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio las personas o nombre de UNITEC.
49. Ingerir o mantener dentro de UNITEC en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, estuperficientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.

50. Fumar en los sitios prohibidos o donde pueda causarse daño a las instalaciones o al personal.
51. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer los archivos de cualquier documento de UNITEC.
52. Dedicarse a escuchar radio, ver televisión, usar el chat o correo institucional o demás medios tecnológicos y de comunicaciones para asuntos personales descuidando las labores asignadas.
53. Participar en negocios o asuntos en que pueda competir con UNITEC o en que tenga interés personal directo o indirecto, o lo tenga algún familiar o amigo cercano con quien exista alguna relación personal o comercial que pueda afectar su independencia o sus relaciones con UNITEC. Tampoco participar de ningún tipo de negocio o asunto en el que puedan derivarse perjuicios para UNITEC.
54. Comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a UNITEC, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del control o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. Comunicar informaciones que tenga sobre su trabajo, métodos o procedimientos industriales, datos técnicos, financieros o contables, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a UNITEC, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. Revelar hechos, documentos, informaciones y demás asuntos que llegue a conocer con ocasión de su contrato de trabajo; abstenerse de revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que UNITEC considere como reservados y que haya conocido con ocasión del servicio que presta.
55. Comprometerse con descuentos de ley y/o voluntarios para ser descontados de su salario mensual por nómina en sumas superiores al 50% del valor del sueldo devengado.
56. Confiar en otro(a) sin autorización de UNITEC la ejecución del propio trabajo asignado, vehículo, instrumentos, equipos y materiales de UNITEC.
57. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa del jefe inmediato.
58. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza en locales o predios de UNITEC sin previo permiso, aun cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.
59. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a superiores, compañeros.
60. Originar riñas, discordia o discusión o tomar parte en tales actos en el ejercicio de sus funciones.
61. No entregar al día y en debida forma el puesto de trabajo a quien deba sucederlo.
62. Crear o alterar documentos de UNITEC para su beneficio personal o de terceros.
63. Las demás faltas graves establecidas como tales en la ley laboral, reglamento interno de trabajo, manuales de funciones y demás prohibiciones que llegare a establecer UNITEC de forma escrita y/o verbal.

ARTÍCULO 45. Prohibiciones especiales en la contratación de mujeres y menores:

1. UNITEC no empleará a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

2. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.
3. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:
 - a) Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
 - b) 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.
 - c) Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
 - d) Trabajos submarinos.
 - e) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
 - f) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
 - g) Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
 - h) Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
 - i) Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
 - j) Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
 - k) Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
 - l) Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
 - m) Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
 - n) Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
 - o) Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
 - p) Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
 - q) Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
 - r) Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
 - s) Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
 - t) Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PARÁGRAFO: Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones,

ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de 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 prevención de los riesgos anotados.

PARÁGRAFO II: La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche (L. 1098/2006, art. 114) (5)

CAPITULO XI

JUSTAS CAUSAS ESPECIALES DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIO AVISO

ARTICULO 46. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (Artículo 7°. Decreto 2351/65

a) Por parte del patrono:

1. El 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 ocurra el trabajador en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y 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, obsceno o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave a 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 con tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
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 aun por un 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 comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajador en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en las labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

Para hacer uso de la causal establecida en este numeral, la Corporación deberá comunicar al trabajador por escrito los hechos que motivan la calificación que no estará sujeta a recursos.

10. El incurrir el trabajador en incumplimiento de las prohibiciones establecidas en el Artículo 44 de este reglamento.

b). Por parte del trabajador

1. EL haber sufrido engaño por parte del patrono, con respecto a la condición del trabajo
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento a la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador, a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. 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 patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación de un servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrato.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono de acuerdo con los artículos 56 y 59 del Código Sustantivo de Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos convencionales colectivos, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

CAPÍTULO XII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 47. Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden o de las obligaciones contractuales, legales y reglamentarias que incumben al empleado, podrá ser sancionada por UNITEC, quien a su vez no impondrá a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T.).

ARTÍCULO 48. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNITEC, 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 la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según la hora en que ocurra y consecuente no remuneración de la jornada no laborada y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y consecuente no remuneración del período de suspensión.
- b) La falta en el trabajo en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a UNITEC, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días. Implicará la no remuneración del período de suspensión.
- c) La falta total al trabajo durante el día y sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNITEC implica, por primera vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Durante los períodos de suspensión, se suspenderá la remuneración del trabajador.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses. Durante los períodos de suspensión, se suspenderá la remuneración del trabajador.

PARÁGRAFO I: Las multas que se prevean, sólo pueden imponerse por retardos o faltas de trabajo, sin excusa suficiente. La imposición de multas no impide que UNITEC prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

PARÁGRAFO II: El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

PARÁGRAFO III: Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses, en caso de reincidencia de cualquier grado.

PARÁGRAFO IV: La tipificación de faltas, graves o leves, puede realizarse libremente, siempre y cuando tales faltas no menoscaben "el honor, la dignidad y los derechos mínimos de los trabajadores." (L. 50/90, art. 1º, ord. b).

PARÁGRAFO V: Durante los períodos de suspensión por faltas, se suspenderá la remuneración del trabajador.

ARTÍCULO 49. Constituyen faltas graves y podrán justificar la terminación válida del contrato laboral sin lugar a indemnización:

- a) El retardo hasta de quince minutos (15) minutos en la hora de entrada al trabajador sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, por tercera vez.

- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.
- e) Violación grave por parte del trabajador de las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.

CAPÍTULO XIII.

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

ARTÍCULO 50. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, UNITEC deberá oír al trabajador inculpando directamente y se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de UNITEC de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

El proceso implica la citación a descargos con las pruebas, un término razonable para que el trabajador prepare su defensa y la posibilidad de que el trabajador interponga recursos conforme con la Sentencia C-593/2014 de la Corte Constitucional.

ARTÍCULO 51. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XIV

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ABUSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 52. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por UNITEC constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en UNITEC y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

En desarrollo del propósito anterior, UNITEC ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de UNITEC.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.

- b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
- c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en UNITEC, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
- d. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere UNITEC para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 53. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. UNITEC tendrá un comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante de UNITEC o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El "Comité de Convivencia Laboral" podrá realizar entre las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de UNITEC en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención contra conductas de acoso laboral.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de UNITEC.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos, cada dos (2) meses,
4. Designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
5. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime

- indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
6. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de UNITEC, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
 7. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

CAPÍTULO XV

RECLAMOS - PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 54. Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Director de Gestión y Desarrollo Humano quien los oirá y resolverá en justicia y equidad o escalará al Rector o quien tenga la competencia para estudiar la inquietud planteada.

PARÁGRAFO. En UNITEC no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XVI

PUBLICACIONES

ARTÍCULO 55. UNITEC publica el presente Reglamento Interno de Trabajo e informa mediante circular interna, del contenido del mismo. A partir de su publicación entra en aplicación y se fija en los lugares de trabajo de UNITEC, así como en la página Web Institucional.

CAPÍTULO XVII

VIGENCIA

ARTÍCULO 56. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121 C.S.T.).

CAPÍTULO XVIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 57. Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido UNITEC.

CAPÍTULO XIX

CLÁUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 58. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Dado en Bogotá D.C., a los tres (3) días del mes de octubre de dos mil dieciocho (2018)



CARLOS ALFONSO APARICIO GÓMEZ
Cédula: 79.321.546
Rector y Representante Legal (e)