



## CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALE – COTECNOVA

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

#### PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la institución CORPORACION DE ESTUDIOS TECOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE – COTECNOVA, domiciliada en CARTAGO - VALLE DEL CAUCA, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la entidad como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

El presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, domiciliada en Cartago (Valle), en la Calle 10 No. 3 – 95, rige para todas sus sedes actuales y las que en el futuro se establezcan.

#### CAPÍTULO I CONDICIONES DE ADMISIÓN

**ARTÍCULO 1.** Quien aspire a tener un puesto o cargo en la CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE, teniendo en cuenta la convocatoria, debe diligenciar la solicitud publicada en la página web de la Institución [www.cotecnova@edu.co](mailto:www.cotecnova@edu.co) y participar en el proceso de selección establecido por la entidad.

**PARÁGRAFO.** La Corporación vincula a sus funcionarios y trabajadores mediante los siguientes tipos de contratación laboral:

- I) Contrato a termino indefinido,
- II) Contrato a termino fijo (inferior a un (1) año o de uno (1) a tres (3) años, los cuales pueden ser de medio tiempo o tiempo completo,
- III) Contrato de aprendizaje
- IV) Contrato de prestación de servicios.

**ARTICULO 2.** Los aspirantes a tener u cargo o puesto en la Institución:

a) A término fijo, indefinido y aprendiz debe presentar los siguientes documentos:

1. Formato Único de Hoja de Vida 007-F-11.
2. Copia de certificación laboral, máximo 3 (si aplica). ( no aplica para contrato de pasante/practicante o aprendiz)
3. Dos referencias personales.
4. Dos fotos a color tamaño carnet.
5. Dos copias del documento de identidad, ampliada al 150%.
6. Certificado de antecedentes disciplinarios (Policía Nacional y/o Procuraduría/Contraloría).
7. Fotocopia del Registro Civil.
8. Fotocopia de la Tarjeta Profesional (si aplica)
9. Fotocopia de diploma o acta de grado de estudios de pregrado y
10. Fotocopia de cursos de formación o capacitación.



## 11. Valoraciones médicas de ingreso

### b) Prestación de Servicios

1. Formato Único de Hoja de Vida 007-F-11.
2. Copia de certificación laboral, máximo 3 (si aplica).
3. Dos referencias personales.
4. Una foto a color tamaño carnet.
5. Una copia del documento de identidad, ampliada al 150%.
6. Certificado de antecedentes disciplinarios (Policía Nacional y/o Procuraduría/Contraloría).
7. Registro Civil.
8. Fotocopia de la Tarjeta Profesional (si aplica)
9. Fotocopia de diploma o acta de grado de estudios estudios de pregrado y
10. Fotocopia de cursos de formación o capacitación.
11. RUT actualizado
12. Fotocopia de planilla de pago de seguridad social
13. Certificado de cuenta bancaria
14. Declaración de renta

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

**PARAGRAFO.** La Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle solo contratará personal menor de dieciocho (1) años mediante contrato de aprendizaje o como pasantes.

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 3.** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague salario convenido.

**ARTICULO 4.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligación del empleador, y del aprendiz y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala del aumento durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudio.
7. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
8. Firma de los contratantes o de sus representantes.



**ARTICULO 6.** El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTICULO 7.** Para el pago del salario de los aprendices se tiene en cuenta lo estipulado en la Ley 789 de 2002.

**ARTICULO 8.** Además de las obligaciones que se establecen en el Código 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 de la CORPORACION DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE, y,
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTICULO 9.** Además de las obligaciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la INSTITUCIÓN tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica completa del arte y oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los periodos 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.

**ARTICULO 10.** En lo referente a la contratación de aprendices así como la proporción de éstos, la Institución se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de diciembre 27 de 2002.

**ARTICULO 11.** La duración de un contrato de aprendizaje será equivalente al término de la etapa práctica del programa de formación, que en ningún caso podrá superar los dos (2) años continuos o discontinuos. Una vez terminados estos 2 años, se prohíbe tener otro Contrato de Aprendizaje con la misma o distinta empresa

## CAPÍTULO II PERÍODO DE PRUEBA

**ARTÍCULO 12.** La CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE, una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 13.** El periodo 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 1.** El periodo 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 periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta (5ª) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.



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

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

**ARTÍCULO 14.** El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado. Pero si expirado el período de prueba el trabajador continuare al servicio de la CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE, con su consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

### **CAPÍTULO III TRABAJADORES OCASIONALES, ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 15.** No tienen el carácter de trabajadores propiamente dichos de la CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE, sino de meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución, los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado. Y en cuanto a las prestaciones se refiere, tienen derecho a las indicadas en el inciso 2o. del artículo 223 del Código Sustantivo del Trabajo.

### **CAPÍTULO IV JORNADA ORDINARIA, HORARIO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 16.** La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y ocho (48) semanales

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

**ARTÍCULO 17.** La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes vinculados mediante contrato de aprendizaje o pasante, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 16 y menores de 17 años, sólo 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, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

**ARTÍCULO 18.** En el caso de que la Institución cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.



## JORNADA LABORAL FLEXIBLE

**ARTICULO 19.** Jornada laboral flexible. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) La **CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE** y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) La **CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE** 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 caso, 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. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

**ARTÍCULO 20.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) horas semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un periodo que no exceda de tres semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 21.** Puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el Artículo 16º, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de los trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

**ARTÍCULO 22.** No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza y de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de vigilancia, cuando residan en el mismo sitio de trabajo, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuere necesario para el debido cumplimiento de sus obligaciones, sin que el servicio que exceda de ocho horas diarias constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

**ARTÍCULO 23.** El empleador y el trabajador pueden acordar en forma temporal o indefinida, la organización de horario de trabajo sucesivos, que permitan el funcionamiento institucional o secciones de manera continua, durante todos los siete (7) días de la semana, sin los descansos reglamentarios, siempre y cuando el respectivo horario de trabajo no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana

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

**PARÁGRAFO.** En el evento previsto en este artículo, el empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos de trabajo en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.



**ARTICULO 24.** Para el personal Docente, su jornada mínima será de conformidad con el Reglamento de Personal Docente y lo no previsto en éste se regirá por el presente Reglamento.

**ARTÍCULO 25.** El número de horas de trabajo señalado en el horario anterior podrá ser elevado por orden del Empleador y sin permiso de autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las dotaciones de la Institución, pero solo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta ampliación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 26.** La Institución previo convenio con sus trabajadores podrá alargar algunas jornadas hasta por dos (2) horas diarias, acortando otras, pero sin que el total del trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso el día sábado.

**ARTÍCULO 27.** El empleador y el trabajador pueden acordar que la jornada de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso el número de horas diarias podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semanas y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m.

## CAPÍTULO V HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTICULO 28.** Trabajo ordinario y nocturno. Se aplicaría el Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo, quedará así:

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

**ARTÍCULO 29.** 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 30.** 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 diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta (36) horas semanales previstas 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.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis horas (36) horas semanales

**ARTICULO 31.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del periodo siguiente.

**PARAGRAFO.** La **CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE**, podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTÍCULO 32.** La **CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE** no reconocerá horas extras sino cuando expresamente las exija, en los casos en que las autoriza la Ley, especialmente cuando se requiera aumento de la jornada por fuerza mayor, por amenaza de ocurrir algún accidente o riesgo de pérdida de elementos de trabajo o de la labor docente o cuando para la **CORPORACIÓN** sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en sus dependencias. En tales casos el trabajo suplementario se remunerará con los recargos que señale la Ley.

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

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

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

## CAPITULO VI

### DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

**ARTICULO 33.** Serán de descanso obligatorio remunerado los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado, 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, 12 de Octubre, 1° de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión de del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús

2. Pero el descanso remunerado de 6 de enero, diez y nueve 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 trasladaran al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladarán al lunes

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983)

**PARÁGRAFO.** Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes en días u horas, 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.



**ARTICULO 34.** Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE comunicará con anticipación de doce (12) horas por lo menos, al personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

**ARTICULO 35.** El descanso de los días domingos y los demás días expresados en el artículo 26 de este reglamento, tienen una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**ARTICULO 36.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Corporación suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral.

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras

#### VACACIONES REMUNERADAS

**ARTÍCULO 37.** Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

**ARTÍCULO 38.** La época de las vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar para dentro del año subsiguiente a aquel en que se hayan causado y 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 vacaciones.

**ARTÍCULO 39.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTICULO 40.** 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 año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador

**ARTICULO 41.** 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 (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza

**ARTICULO 42.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.





Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

**ARTICULO 43.** La Corporación 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 1.967, artículo 5.).

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

**ARTICULO 44.** La CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE puede determinar para todos o parte de sus trabajadores, una época fija para las vacaciones simultáneas y si lo hiciere, para los que en tal época no llevaran un año cumplido de servicios se entenderá que las vacaciones disfrutadas son anticipadas y se abonarán a las que causen al cumplir cada uno el año de servicios.

**PARÁGRAFO 1.** La CORPORACIÓN DE ESTUDIOS puede señalar el personal administrativo y docente que debe continuar laborando una vez finalizado el período lectivo a fin de garantizar el normal funcionamiento de la Institución.

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

## PERMISOS

**ARTICULO 45.** La CORPORACION DE ESTUDIOS concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- 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 permita las circunstancias.
- 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.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o



compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Institución.

**PÁRAGRAFO 1.** Se entiende por grave calamidad doméstica, el fallecimiento de un familiar cuyo parentesco abarque hasta el segundo grado de consanguinidad (Art. 37 C. C.) o primero de afinidad (Art. 47 C. C.)

**PARÁGRAFO 2.** Para conceder un permiso no remunerado o no compensado, se fija el siguiente procedimiento:

**PARÁGRAFO 3.** Por fallecimiento del cónyuge, compañera o compañero permanente, padres e hijos, se concederá hasta tres (3) días. Por matrimonio del trabajador se concederá hasta tres (3) días consecutivos. 1. El trabajador o empleado deberá solicitar el permiso ante el Representante Legal ó Representante de la Empleadora con una antelación de tres días

**PARÁGRAFO 4.** Para la concesión de los permisos el empleado o trabajador deberá dar curso al procedimiento que para tal caso tiene establecido la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle.

## CAPITULO VII

### SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

**ARTICULO 46.** La Corporación convendrá con el trabajador lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por unidad de obra, o a destajo y por tarea, entre otros, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.

**ARTICULO 47.** El salario puede convenirse todo en dinero efectivo, o parte en dinero y parte en especie. El salario en especie comprende la alimentación, habitación o vestuario que la Corporación de Estudios, en su caso, suministre al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El salario en especie se valorará expresamente en el respectivo contrato y, en su defecto, se estimará pericialmente cuando ello sea necesario, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. No obstante, cuando el trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

**ARTICULO 48.** A los trabajadores para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo están obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

**ARTICULO 49.** Cuando se trate de trabajos por equipos que implique rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, la Institución podrá estipular con los respectivos trabajadores salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades análogas o idénticas en horas diurnas compensen los recargos legales.

**ARTICULO 50.** 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 del cese.



## AUXILIO DE TRANSPORTE

**ARTÍCULO 51.** Tendrán derecho a percibir el auxilio de transporte, aquellos empleados que devenguen hasta dos salarios mínimos legales vigentes, en la cuantía que para éste determine el Gobierno Nacional.

**ARTÍCULO 52.** No tendrán derecho a percibir éste los funcionarios que se encuentren en disfrute de vacaciones, o en uso de licencia o suspendidos en ejercicio del cargo.

### PERIODOS DE PAGO: MENSUAL O QUINCENAL ARTICULO

**Artículo 53.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no 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 periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente (artículo 134, C. S. T.).
3. El salario no estará exento de los descuentos por las cotizaciones a la seguridad social, ni de los autorizados por escrito del empleado

### PERIODO DE PAGO PARA LOS DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO MEDIO TIEMPO Y HORA CATEDRA

**ARTICULO 54.** El salario se pagará al trabajador, en la cuenta corriente o de ahorros abierta para tal fin en una entidad bancaria recomendada por la Corporación de Estudios.

**ARTÍCULO 55.** El salario en dinero debe pagarse en periodos iguales y vencido el periodo de pago no puede ser mayor de un mes

## CAPÍTULO XIII

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

**ARTICULO 56.** Es obligación de la Institución velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 57.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las diferentes entidades promotoras de salud E.P.S., A.R.L, y/o a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo de la Corporación de Estudios, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 58.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo a la Institución, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el



médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término de cuarenta y ocho horas (48), o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, se tendrá en cuenta al momento de evaluar objetivamente las razones de la inasistencia al trabajo.

**PÁRAGRAFO.** Los trabajadores tienen la obligación de presentar los certificados de incapacidad para trabajar, dados por la Entidad Promotora de Salud E.P S. o la Entidad que preste los servicios, a más tardar al día siguiente de reintegrarse a sus labores.

**ARTICULO 59.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Corporación de Estudios 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.

**ARTICULO 60.** 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 la Corporación de Estudios para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución, la faculta para dar por terminado el vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 61.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTÍCULO 62.** La Corporación de Estudios, no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el trabajador, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTÍCULO 63.** De todo accidente de trabajo se llevara registro en la historia laboral, con indicación de la fecha, horas, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos especiales, si lo hubiere, y forma sintética de que pueden declarar.

**ARTÍCULO 64.** En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Corporación como los trabajadores, se someterán a las normas del reglamento especial de higiene y seguridad que aquella tenga aprobado por la División de Medicina del Trabajo del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 349 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo.



## CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

**ARTÍCULO 65.** Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo
- c) Procurar completa armonía e inteligencia con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Corporación, en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, y
- j) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

**PARAGRAFO 1:** Se deja expresamente establecido que los directores trabajadores no pueden ser agentes de seguridad pública, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección de personal de la policía ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento ni alimentación gratuita, ni hacer dádivas

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

- Acatar los Reglamentos y cumplir las normas de la institución.
- Contribuir a la marcha normal de la Institución y al mejoramiento de sus aspectos académicos y administrativos.
- Desempeñar a cabalidad y con eficiencia las actividades docentes, académicas e investigativas, que por razón de su vinculación y dedicación le correspondan.
- Hacer consulta y tutoría a los estudiantes en coordinación con el Director de la Unidad Académica correspondiente.
- Formar parte de los jurados de exámenes, validaciones, trabajos de investigación, (tesis, monografías y trabajos de grado.)
- Velar por el patrimonio cultural, moral y económico de la comunidad académica.
- Participar en las reuniones y comités de coordinación académica e investigativa. Revisar y presentar con la debida anticipación al Director de la Unidad Académica el "Programas con los contenidos específicos de la Asignatura a su cargo" (Syllabus) Este programa con los contenidos específicos de la Asignatura a su cargo debe incluir los objetivos del curso, la metodología que se propone emplear, los trabajos y el contenido programático del curso, los libros de texto, la bibliografía y darlos a conocer a los estudiantes el día de iniciación del curso.
- Informar por escrito oportunamente a la Dirección de Unidad de los exámenes anulados a los estudiantes o de cualquier otra falta contra la disciplina, la moral y las buenas costumbres.



- Observar y respetar los principios filosóficos que orientan la Institución.
- Asistir a los seminarios nacionales, internacionales, simposios y conferencias relacionados con el área docente en que laboran organizados por la Corporación de Estudios que se les delegue para tal fin.
- Entregar tanto a la Institución como a los alumnos, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en el calendario académico y en los respectivos cronogramas de cada Unidad.
- Cumplir con las funciones horario de cátedra y la carga académica contratada, firmando los registros de clase.
- Realizar las pruebas parciales y el examen final, en las fechas establecidas en el calendario académico y entregar las calificaciones dentro de los plazos fijados.
- Inculcar en los educandos el amor a los valores históricos y culturales lo mismo que los principios éticos.
- Cumplir las órdenes que impartan sus superiores y las Directivas de la Institución.
- Velar en general por la conservación de documentos, útiles, muebles y bienes de la Institución en particular por los que le sean confiados.

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

#### **CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 66.** El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle es el siguiente: Asamblea General, Consejo Directivo, Rectoría, Vicerrectoría Académica, de ésta dependen los Directores de Unidad, los Directores de los Procesos de: Investigaciones, Bienestar Institucional, Relación con el Sector Externo, Biblioteca, Registro y Control Académico y Laboratorios y Vicerrectoría Administrativa de la cual depende los directores de los procesos de: Gestión de Calidad, Mercadeo, Recursos Físicos, Gestión Humana y Financiera.

La facultad de imponer sanciones por violación del régimen laboral y de este Reglamento compete de manera genérica al Rector, como suprema autoridad ejecutiva de la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle, según los Estatutos Generales. Esta competencia está distribuida funcionalmente, en los diferentes niveles de jerarquía, de acuerdo con el Régimen Académico-Administrativo de la Institución. La imposición de las sanciones reglamentarias compete al Director del Proceso de Talento Humano de la entidad

#### **CAPITULO XI**

##### **OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN DE ESTUDIOS Y PARA LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 67.** Además de las expresamente estipuladas en los contratos de trabajo son obligaciones de la Institución:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y el material necesario para la realización de las labores encomendadas.
2. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades laborales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.



3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto la Institución mantendrá lo necesario según el Reglamento de Higiene y Seguridad.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Conceder al trabajador licencias necesarias para los fines y en los términos indicados Artículo 45 de este Reglamento.
6. Dar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado.
7. Cumplir este Reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes (Art. 57 del C. S. T.).
8. Llevar un registro especial de vacaciones con la anotación de la fecha de ingreso de cada trabajador, la fecha de su disfrute y remuneración pagada durante ellas, debiendo conceder al trabajador por cada año, así como un registro de Inscripción de todas las personas menores de 18 años empleadas en la Institución, en el cual se indicará la fecha de nacimiento de los mismos.
9. Para contratar el trabajo de horas extras llevar diariamente por duplicado un registro en el que se indicará el nombre del trabajador, edad, sexo, con indicación de si son diurnas o nocturnas y liquidación de la sobre remuneración; una copia firmada se le dará al trabajador.
10. Conceder a las trabajadoras en período de lactancia los descansos ordenados por el (Art. 238 del C. S. T.).
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, o de licencia de maternidad o de licencias por enfermedad motivada por embarazo o parto, de acuerdo con el (Art. 241 del C. S. T.).
11. 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 patrono comunique a la trabajadora en tales periodos o que si acude a un preaviso éste expira durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Conceder a las trabajadoras en periodo de lactancia los descansos ordenados por el (Art. 238 del C. S. T.).

**ARTICULO 68.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del Reglamento de Trabajo y del Reglamento de Higiene y Seguridad y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de todo particular le impartan el empleador o su representante según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa las informaciones que se tengan sobre sus trabajos, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación de Estudios tecnológicos del Norte del Valle, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violación del contrato, de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el desgaste natural del uso, los elementos que le hayan sido facilitados y los materiales del trabajador ante las autoridades competentes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros y con la comunidad en general.
5. Comunicar oportunamente al superior inmediato las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios a la Institución.
6. Prestar la colaboración con las medidas de seguridad que adopte la Institución, tales como facilitar el registro de elementos que ingresen o se retiren de la Institución.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o a las cosas de la Institución.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades laborales.
9. Observar las medidas higiénicas y preventivas prescritas en el Reglamento de Higiene Seguridad Industrial o por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo.



10. Someterse al orden establecido o que establezca la Institución y al régimen de disciplina en todas las actividades.
11. Someterse al Control para el cumplimiento de los horarios establecidos por la Institución. El trabajador deberá marcar por si solo la tarjeta de control de entrada y salida, tanto en el horario prescrito como en el ejercicio de permisos que le concedan.
12. Asistir puntualmente a los cursos de capacitación organizados por la Institución en los cuales haya sido seleccionado como participante.
13. Registrar en la Sección de Personal cualquier cambio de su estado civil, nombre del cónyuge, o compañero permanente, hijos y toda la información personal que la Institución necesite tener actualizada.

**PARAGRAFO.** La omisión y falta de veracidad en la información deslinda la responsabilidad de la CORPORACION DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE.

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

## CAPITULO XII

### PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACION DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS DEL NORTE DEL VALLE Y LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 69.** Queda prohibido a la institución:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de las siguientes:
  - 1.1. Respecto a los salarios, pueden hacerse deducciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 del C. S. T. y el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965.
  - 1.2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del 50% del salario y prestaciones para cubrir sus créditos, en la forma en los casos en que la ley los autorice.
  - 1.3. Respecto a cesantías, pensiones de jubilación e interés a la cesantía, la Institución puede retener el valor respectivo en los casos de los artículos 250 y 274 del C. S. T. y Artículo 5c. Del D R. 116 de 1976 respectivamente.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores, a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca la Institución.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador, como gratificación para que se le 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 dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer, autorizar o tolerar 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 tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.





9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda a su dignidad (Art. 59 C. S. T.).

**ARTICULO 70.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sacar de las dependencias de la Institución cualquier elemento de propiedad de ésta, sin estar debidamente autorizado por la Institución, a través de su Representante Legal.
2. Llegar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Consumir o ingerir bebidas alcohólicas en el interior de la Institución o de algunas de sus sedes.
4. Conservar, portar o guardar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
5. Ingresar bebidas alcohólicas de cualquier clase o drogas consideradas como narcóticos o enervantes.
6. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación de Estudios tecnológicos del Norte del Valle.
7. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que, participe o no en ellas.
8. Hacer colectas, rifas, suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
9. Realizar labores ajenas a las funciones encomendadas durante su jornada de trabajo.
10. Aceptar recompensas, regalos, dádivas o préstamos de personas, que comprometieran el ejercicio de sus funciones.
11. Abandonar el sitio de Trabajo en horas de labores sin la autorización correspondiente del respectivo superior.
12. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
13. Usar los útiles o elementos suministrados por la Institución para trabajos distintos del contrato.
14. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace o perjudique los elementos, edificios o salas de trabajo.
15. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la Institución.
16. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Institución, sin autorización expresa de ésta

### CAPITULO XIII

#### ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTÍCULO 71.** . El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el Reglamento, pacto o convención colectiva, en el fallo arbitral, en contrato individual, o en la ley.

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

**ARTÍCULO 72.** Se establecen las siguientes clases de faltas y sus correspondientes sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo injustificado de diez (10) minutos o más en la hora de entrada, sin excusa suficiente se sanciona, por la primera vez, con amonestación privada del jefe o superior inmediato; por la segunda vez, amonestación del Jefe de Personal, previo informe del jefe inmediato; por tercera vez, llamada de atención con copia a la hoja de vida del trabajador; después de la tercera vez, suspensión en el trabajo, graduada de dos (2) días a ocho (8) días.
- b) La falta total al trabajo en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.



- c) La falta total al trabajo durante un (1) día o turno completo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.
- d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, amonestación privada de su superior inmediato; por la segunda vez, llamada de atención por el Director del Proceso de Talento Humano; y por la tercera vez, suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días.
- e) Las fallas y negligencias en el trabajo cuando sean leves y no causen perjuicio de consideración a la Institución implican, por la primera vez, suspensión en el trabajo
- f) hasta por ocho (8) días, y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

**ARTÍCULO 73.** La imposición de una sanción, ya sea por retardo o faltas al trabajo, o por interrupción de labores o abandono del trabajo antes de terminar la jornada o el turno respectivo, no impide que la Institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

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

#### CAPITULO XIV

#### CAUSAS DE TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN PREVIO AVISO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

**ARTICULO 74.** Constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, además de las que se hayan previsto en esta modalidad en el contrato individual, las siguientes:

##### POR PARTE DEL 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 graves indisciplinas en las que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, uno de los miembros de su familia, el personal directivo, los compañeros de trabajo.
3. Todo acto de violencia, injuria y malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra el empleador, los miembros de su familia o de sus representantes.
4. Todo daño material causado deliberadamente a los edificios, obra, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto contra la moral o buenas costumbres o ilícito que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de sus obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C. S. T. o cualquier falta grave calificada como tal en contratos individuales, reglamento interno o reglamento de personal docente.
7. La detención preventiva del trabajador por más de 30 días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días o aún por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si 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 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 patrono.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones legales o contractuales.
11. Todo vicio, del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas profilácticas o curativas, prescritas por el médico o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de invalidez estando al servicio de la **CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE**.  
La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter de profesional así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al Empleador de las prestaciones, indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
16. El retraso hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, por quinta vez.  
Los retardos son acumulativos sin consideración al tiempo que media entre uno y otro.
17. La falta total del trabajador al trabajo, en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador, por tercera vez. Las faltas son acumulativas sin consideración al tiempo que media entre una y otra.
18. La falta total del trabajador al trabajo, en la mañana o en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave al empleador, aún en la primera vez. La gravedad se determinará por concepto escrito del Rector.
19. La falta total del trabajador al trabajo durante todo el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración al empleador por tercera vez.
20. La falta total del trabajador durante todo el día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio grave al empleador aún la primera vez.
21. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, por tercera vez.
22. La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias aún por primera vez. La gravedad se determinará por concepto escrito del Rector.
23. El haber obtenido una calificación deficiente o mala en la evaluación del Desempeño y Desarrollo que periódicamente realiza la institución al personal administrativo y/o docente.
24. Haber obtenido una calificación regular por dos periodos consecutivos en la evaluación del desempeño y desarrollo que realiza la Institución.

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

**ARTICULO 75.** Para dar aplicación al numeral 9 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador por escrito, para que mejore su rendimiento.
2. Si hecha la reconvencción el empleador considera que aun subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador presentará a este un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades: análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los tres días siguientes.
3. Si el empleador quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así lo hará saber por escrito dentro de los tres días siguientes; de lo contrario en igual término se aplicará lo correspondiente.



**ARTÍCULO 76.** Se consideran faltas graves y su comisión dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin previo aviso, los siguientes hechos cometidos por el personal docente: Asistir al sitio de trabajo en estado de alicoramiento o bajo el efecto de sustancias sicotrópicas. Ingerir cualquier clase de bebidas alcohólicas al interior de la Institución o portar, mantener o consumir dentro de la Institución sustancias consideradas narcóticas, barbitúrico, estupefaciente enervante o similar. Actuar con parcialidad en las evaluaciones o trato con los educandos. Alterar o falsificar certificados o documentos de la Institución, traficar con las calificaciones de los estudiantes. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Institución, datos relacionado con la organización o sus sistemas, servicios o procedimientos Incumplir sistemáticamente sus deberes. Desconocer, irrespetar, difamar o violar los principios éticos y morales de los miembros de la comunidad universitaria. Exigir o aceptar dinero, dádivas u otros beneficios en razón del cumplimiento de sus funciones. Utilizar la cátedra para hacer proselitismo político o para promover suspensiones de clase. Mediar más de tres (3) quejas por parte del alumnado, de prácticas o conducta contra la moral y buenas costumbres, plenamente comprobadas y que estas se realizaron en la Institución.

**ARTICULO 77.** Se consideran faltas leves, las cometidas por el personal docente las cuales darán lugar a amonestación escrita del Rector, previa explicación verbal del infractor las siguientes:

1. Practicar pruebas académicas fuera de la Institución o desarrollar actividades fuera del claustro institucional sin la respectiva autorización.
2. Omitir obligaciones académicas expresamente convenidas en el contrato de trabajo.
3. Modificar unilateralmente el calendario académico en relación a las fechas y horas de exámenes.
4. Modificar unilateralmente el aula asignada para el desarrollo de la correspondiente cátedra.
5. La no asistencia a más de dos reuniones programadas por las directivas de la Corporación de Estudios
6. El incumplimiento injustificado hasta dos veces del horario de clase, o el no cumplimiento oportuno de calificaciones

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

**ARTICULO 78. POR PARTE DEL TRABAJADOR** .Constituyen justas causas, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, por parte del trabajador, sin importar si es personal administrativo, directivo o docente siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. 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 inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
3. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y ponga en peligro, seguridad, salud y que el empleador no se allane a modificar.
4. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
4. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
5. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumban 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 reglamentos.



**PARAGRAFO.** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, las causas o motivo para esta determinación. Posteriormente no puedan alegarse válidamente causales o motivos distintos.

### PROTECCION EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS

**ARTICULO 79.** 1. Cuando la Institución considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores parcial o totalmente ya sea en forma transitoria o definitiva, por causas de las previstas en el artículo 67/Ley 50/90, deberá solicitar autorización previa del Ministerio de la Protección Social, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere del caso, y se comunicará a los trabajadores en forma simultánea.

2. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito previstos en los artículos 51 y 466 del C.S.T., la Institución deberá dar inmediato aviso al Inspector de Trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que comprueben esa circunstancia, simultáneamente se dará aviso a sus trabajadores.

3. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social, de que trata el numeral 1.

4. El Ministerio de la Protección Social a su juicio, y en cada caso, determinará cuando la Institución ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

5. Las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo, en que incurran las empresas o empleadores harán efectivas por la justicia del trabajo.

### CAPITULO XV

#### PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

**ARTICULO 80.** Cuando exista un hecho que pueda dar lugar a aplicación de una sanción disciplinaria, la **CORPORACIÓN DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS DEL NORTE DEL VALLE** a través de la persona encargada del Proceso de Talento citara al inculpado, como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca, si existe en la Institución para que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, rinda descargos escritos ante el representante de la Empleadora. (Artículo 115 C. S. T.)

Dichos descargos, deberán contener una relación detallada y precisa de los hechos. A partir de la fecha de la entrega de las exculpaciones, el representante Legal dispone de 48 horas para decidir si hay lugar a sanción, para lo cual proferirá Resolución motivada. En caso contrario ordenará el archivo del instructivo o diligencias, previa des anotación de los antecedentes que se hubieren incorporado a la hoja de vida. De todo lo anterior se dejará constancia en acta suscrita por el Representante Legal y el Director del Proceso de Talento Humano o quien haga sus veces.

La decisión adoptada se considera como definitiva y contra ella no cabe recurso alguno.

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



**ARTICULO 81.** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST. Art. 115)

## CAPITULO XVI

### RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

**ARTICULO 82.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante el Rector de la Institución, quién los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 83.** Se deja claramente establecido que para efecto de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador, o trabajadores, puede asesorarse del sindicato respectivo si éste existiere en la Institución

## CAPITULO VXII DEL ACOSO LABORAL

**ARTICULO 84.** Para efectos del presente Reglamento se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO 85.** El Acoso Laboral puede darse, ente otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- 1. Maltrato Laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- 2. Persecución Laboral:** Conducta que se caracterice por su reiteración o evidente arbitrariedad que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir la desmotivación laboral.
- 3. Discriminación Laboral:** Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, filiación política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- 4. Entorpecimiento Laboral:** Acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado, 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.
- 5. Inequidad Laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- 6. Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en juego la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTICULO 86.** Considérense como circunstancias agravantes de las conductas de **Acoso Laboral**, las siguientes:

- a) Reiteración de la conducta;



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

**ARTÍCULO 87.** Pueden ser sujetos de activos o autores del Acoso Laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como Rector, Vicerrector Académico, Directores de Procesos, Docente o cualquier otra posición de dirección y mando en la Institución;
- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

**ARTÍCULO 88.** Son sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

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

**ARTICULO 89.** Son sujetos partícipes del Acoso laboral:

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

**ARTICULO 90.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones lujuriosas o ultrajes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días



festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICULO 91.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad labora o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicios encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las situaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T. , así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.





## MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCION

**ARTÍCULO 92.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueve el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y protege la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 93.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Institución ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
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 conviviente;
  - 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 la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Impartir capacitación orientada al tema de crecimiento personal para que así se fortalezca las relaciones interpersonales en la institución y por ende se genere un buen ambiente de trabajo que permita optimizar el clima laboral organizacional.
5. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 94.** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor). Integrado en forma tripartita, por dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes de la Rectoría y el encargado del Proceso de Talento Humano. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral".
2. El Comité de Convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral institucional en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral
  - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameriten.



e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la institución.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos cada dos meses.

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

5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el afecto en la Ley 1010 de 2006.

**PARÁGRAFO:** De la oportunidad concedida para escuchar las opiniones de los trabajadores, deberá dejarse una constancia suscrita por el representante legal de la empresa, en desarrollo del principio de la buena fe, la cual deberá anexarse al capítulo de adaptación que se presente al Ministerio.

**ARTÍCULO 95.** A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de Acoso Laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la Ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

a. Que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la víctima del Acoso Laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley de Acoso Laboral (Ley 1010 de Enero 23 de 2006), carecerá de todo efecto cuando se profiera dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puesto en conocimiento.

b. Y las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

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

**ARTÍCULO 96.** La persona víctima del Acoso Laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de Acoso Laboral.

**ARTÍCULO 97.** Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso Laboral.



---

**CAPITULO XVIII  
PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 98.** El presente Reglamento deberá ser publicado en el lugar de trabajo, mediante la fijación de una (1) copia de carácter legible, en un sitio de la Institución, Si hubiere varios lugares de trabajo separado la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPITULO XIX  
VIGENCIA**

**ARTÍCULO 99.** 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.

**CAPITULO XX  
CLAUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 100.** No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo estableció en la leyes, contratos individuales, pacto, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

**CAPITULO XXI  
DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 101.** Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle.

Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle  
Ciudad: Cartago – Valle del Cauca  
Dirección: Calle 10 No. 3 - 95  
Septiembre 8 de 2014

**María de la Cruz Moscoso Quiceno**  
C.C 31.398.843 de Cartago (v)  
Rectora y Representante Legal