

RESOLUCIÓN No. 010

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL POLITÉCNICO ICAFT

El Consejo Superior del Politécnico ICAFT, en uso de sus facultades legales conferidas por la Ley 30 de 1992, y demás normas concordantes y los Estatuto vigentes en la Institución,

CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo (CST) en su artículo 104 y siguientes, donde define el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) como *“el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”*.
2. Que el Politécnico ICAFT como institución de educación superior, adopta lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) para crear su reglamento interno de trabajo, con el objetivo de dar a conocer las disposiciones que regulan las actuaciones de los trabajadores y el empleador, ceñidos a la legislación laboral vigente y a la Constitución Política de Colombia.
3. Que el Politécnico cuente con un RIT que dé cumplimiento al artículo 105 del CST *“Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales”*.
4. *Que de acuerdo al Acta No. 003 del 8 de agosto de 2018, se aprueba el Reglamento Interno de Trabajo del Politécnico ICAFT.*

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar y divulgar el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del Politécnico ICAFT.

ARTÍCULO SEGUNDO. De conformidad con lo establecido en Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el RIT será publicado por el empleador en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Se deja expresa constancia que conforme la ley no se requiere para su fijación Resolución aprobatoria proferida por el Ministerio de la Protección Social o por cualquier otra entidad.



“Formamos profesionales con visión internacional”

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO POLITÉCNICO ICAFT

PRESENTACIÓN

La Vicerrectoría General de la Institución con el apoyo de la Dirección Administrativa y Financiera, bajo los lineamientos y previa aprobación del Consejo Superior, ponen a disposición de la comunidad Universitaria el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) del Politécnico ICAFT, el cual fue actualizado como resultado de los procesos de reestructuración administrativa y académica de la Institución.

En este sentido y de acuerdo a lo establecido en la Política Académico -Administrativa, el ICAFT se constituye en un sistema abierto y dinámico que busca, partiendo de la modernización de sus procesos, responder de manera permanente al mejoramiento de la calidad de todos los servicios académicos, administrativos, financieros y de gestión institucional.

El presente reglamento tiene por objetivo dar a conocer las disposiciones que regulan las actuaciones de los trabajadores y el empleador, ceñidos a la legislación laboral vigente y a la Constitución Política de Colombia.

CAPÍTULO I - APLICACIÓN

Artículo 1. **Ámbito de aplicación.**

El presente es el reglamento de trabajo prescrito por la institución de educación superior denominada Politécnico ICAFT, domiciliada en la Avenida Caracas 40A-15, de la ciudad de Bogotá D.C., y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la organización 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, las cuales solo pueden ser aplicadas siempre y cuando le sean más favorables al trabajador.

El presente reglamento de trabajo se aplica en todos los lugares de trabajo donde la Institución realiza actividades y en todas las que posteriormente se instalen.

Parágrafo. Se excluye la aplicación de este reglamento a quienes presten sus servicios a la Institución, mediante contrato de prestación de servicios, contratos civiles o comerciales.

CAPITULO II – ADMISIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 2. **Condiciones de admisión.**

Quien aspire a desempeñar un cargo en la Institución debe reunir las calidades exigidas por la entidad para el cargo que se pretende proveer, efectuando para el efecto solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

Personería Jurídica MEN Resolución 1643 de marzo 2 de 1988

Sede Administrativa: Avenida Caracas N° 40 A 15 / Sede Académica: Calle 39 N° 14 – 62

PBX: 4324350 Ext: 2049-2017, E-mail: info@icافت.edu.co; www.icافت.edu.co

Institución de Educación Superior sujeta a Inspección y Vigilancia por parte del Ministerio de Educación Nacional
Bogotá – Colombia, NIT. 800.029.090-1

1. Hoja de vida institucional con la documentación según el formato de requisitos documentales de ingreso de personal.
2. Asistir de manera puntual al lugar señalado por la Institución, para la realización de pruebas, estudio de seguridad, poligrafía y exámenes establecidos por la Institución.
3. Pasar al servicio médico para realizar el examen de ingreso, informando de manera veraz sobre su estado de salud.
4. De ser seleccionado para el cargo o empleo, debe anexar dentro de los cinco días siguientes los documentos que pudieran haber quedado pendientes.
5. Si se es extranjero, reunir los requisitos exigidos por la ley de migración nacional.
6. Firmar el contrato individual de trabajo por el término que se convenga.
7. Suministrar la información y documentación requerida para la afiliación al régimen de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar).

Parágrafo 1. La Institución no estará obligada a dar explicaciones en los casos en que resuelva no aceptar la solicitud de ingreso del aspirante.

Parágrafo 2. Los menores de 18 años, y mayores de 15, necesitan autorización escrita de sus representantes legales y visto bueno del Ministerio de Trabajo o de la entidad que la ley determine, de conformidad con lo establecido en el CST.

Parágrafo 3. El trabajador podrá exigir la prueba de gravidez para las mujeres, únicamente cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Art. 43 CN, Art. 1 y 2 del convenio 111 de la OIT, Resolución 3941 de 1994 proferida por el Ministerio de Trabajo).

Artículo 3. Periodo de prueba.

La institución una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la misma, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 4. Estipulación del periodo de prueba.

El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (Artículo 77, numeral 1, Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 5. Duración del periodo de prueba.

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, sin que pueda exceder de dos (2) meses. Cuando entre la institución un mismo empleador y un trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

Artículo 6. Terminación del periodo de prueba.

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 del empleador, 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 periodo de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Artículo 80 numeral 2, Código Sustantivo del Trabajo).

Parágrafo 1. El periodo de prueba solo tendrá validez al inicio del contrato y no puede seguirse estipulando en caso de prórroga o contratos sucesivos. (Art 7 Ley 50 de 1990).

Artículo 7. Inducción.

Toda persona que se vincule con esta Institución en calidad de trabajador, deberá recibir dentro de los tres (3) primeros días, la adecuada inducción sobre la Institución, sus reglamentos y las funciones que sean propias del cargo o empleo a desarrollar.

Parágrafo. La Institución dispondrá de todo lo necesario para que la inducción se desarrolle con óptima calidad.

Artículo 8. Reinducción y actualización.

La Institución, de acuerdo al resultado de las evaluaciones periódicas, sobre el desempeño de sus trabajadores, proporcionará espacios en los cuales se brinde reinducción a los trabajadores que así lo crea conveniente. De igual manera y para contribuir al mejoramiento integral de los trabajadores y la calidad del servicio que se presta, la institución, de acuerdo a un plan de capacitación, preestablecido y participativo, suministrará espacios académicos para la actualización en temas que beneficien tanto al trabajador como a la institución.

Artículo 9. Capacitaciones.

La Institución podrá establecer programas de capacitación formal e informal, para los trabajadores, en temas relacionados o no con sus funciones, que financiará total o parcialmente, y a los cuales



“Formamos profesionales con visión internacional”

deberán asistir los trabajadores con el fin de incrementar sus conocimientos y mejorar su perfil laboral.

Parágrafo. Los trabajadores que asistan a estos programas de capacitación formal e informal, deberán aplicar los conocimientos adquiridos en los servicios que presta la Institución y replicarlos a sus demás compañeros de trabajo.

CAPITULO III - TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 10. Trabajadores accidentales o transitorios.

Son (meros) trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (Artículo 6, Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO IV - HORARIO

Artículo 11. Horario de trabajo.

Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

Días laborales: Los días laborables para el personal administrativo y operativo son de lunes a sábado de 6:00 a.m. a 10:00 p.m., con una hora de almuerzo y 10 minutos de receso en horas de la mañana y 10 minutos en la tarde o noche cuando sea el caso, los cuales serán concedidos y organizados en cada unidad de trabajo por el superior inmediato. En las dependencias o unidades de trabajo en los cuales no pueda suspenderse el servicio, este descanso se concederá de manera escalonada organizado por el jefe inmediato de cada dependencia.

Personal Administrativo

Primer turno

Lunes a viernes

Mañana: 8:00 a.m. a 12:00 pm.

Hora de almuerzo: 12:00 pm. a 1:00 p.m.

Tarde: 1:00 p.m. a 6:00 p.m.

Sábado

Mañana: 7:00 a.m. a 1:00 pm o 8:00 a.m. a 2:00 p.m. (Cada quince días)



“Formamos profesionales con visión internacional”

Segundo turno

Lunes a viernes

Mañana: 7:00 a.m. a 12 m.

Hora de almuerzo: 12 m. a 1:00 p.m.

Tarde: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábado

Mañana: 7:00 a.m. a 1:00 pm o 8:00 a.m. a 2:00 p.m. (Cada quince días)

Con periodos de descanso de diez minutos en cada jornada (mañana y tarde) los cuales serán concedidos y organizados en cada unidad de trabajo por el superior inmediato.

Personal Docente

Jornada de la mañana

Lunes a viernes: 7:00 a.m. a 1:00 p.m.

Con periodo de descanso de diez minutos en la jornada

Jornada de la tarde

Lunes a viernes: 1:00 p.m. a 6:00 p.m.

Con periodo de descanso de diez minutos en la jornada

Jornada de la noche

Lunes a viernes: 6:00 p.m. a 10:00 p.m.

Sábado: 8:00 a.m. a 2:00 p.m.

Con periodos de descanso de diez minutos en cada jornada los cuales serán concedidos y organizados en cada unidad de trabajo por el superior inmediato.

Personal Operativo

El personal no docente laborará el tiempo reglamentario establecido por el Código Sustantivo de Trabajo, es decir un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales, de lunes a sábado, en jornadas que no podrán exceder de diez (10) horas diarias de trabajo, con descansos de diez (10) minutos en cada jornada, previendo, igualmente, las horas para tomar alimentos. El personal docente se registrará por el Estatuto Docente establecido por el Politécnico ICAFT. Los horarios serán distribuidos según las necesidades de la Institución, siempre dentro de la jornada laboral ordinaria establecida por la Ley 789 de 2002.

Así mismo, el empleador 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 (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas 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 6:00 a.m. a 9:00 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002, artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 12. Jornada laboral para cargos de confianza o de manejo.

No habrá limitación de jornada para los trabajadores que desempeñen cargos de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen de actividades discontinuadas o intermitentes o de simple vigilancia, todos los cuales deberán trabajar todo el tiempo que fuera necesario para cumplir de manera eficiente sus deberes, sin que el servicio prestado constituya trabajo suplementario, ni implique sobre remuneración alguna.

Parágrafo. Serán de confianza y manejo aquellos cargos de dirección, rectoría, vicerrectoría y coordinación dentro de la Institución.

Artículo 13. Actividades recreativas en horario laboral.

Cuando la Institución cuente con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (Artículo 21 Ley 50 de 1990).

Parágrafo 1. No obstante, la presente reglamentación del horario de trabajo, las directivas de la Institución podrán asignar horario de entrada y salida a sus funcionarios, de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la dependencia, sin exceder de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Parágrafo 2. Para el control de entradas y salidas del personal conforme al horario aquí establecido, el empleador ha dispuesto un sensor electrónico, ubicado en la recepción, que será de obligatoria utilización del personal administrativo y operativo que labore en el Politécnico ICAFT, por lo que todo trabajador deberá registrarse en el sensor, y su omisión constituye falta disciplinaria que será sancionada conforme al artículo 65 de este reglamento.

Parágrafo 3. Jornada laboral flexible: El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

Parágrafo 4. El servicio que presta la Institución se realizará habitualmente de lunes a sábado, en consecuencia, no se requiere de la realización de labores de manera habitual en los días domingos

y festivos, salvo situación especial que así lo amerite, para lo cual, la Institución podrá programar la correspondiente jornada en los días domingos y festivos, y reconocerá lo correspondiente.

Parágrafo 5. La Institución en acatamiento al Artículo 160. del C.S.T, modificado por el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, establece el horario diurno de 6:00 am. a 09:00 pm. y el horario nocturno de 9:00 pm. a 6:00 am.

CAPITULO V – HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 14. Horas extras y trabajo nocturno.

La Institución reconocerá horas extras de trabajo, cuando en la jornada ordinaria se sobrepase el máximo legal y expresamente estén autorizadas por escrito por parte del jefe inmediato, la vicerrectoría general y la rectoría En tales casos, el trabajo suplementario se remunera con los cargos que señale la ley.

Artículo 15. Trabajo ordinario.

El trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis de la mañana (6:00 a.m.) y las nueve de la noche (9:00 p.m.). El Trabajo nocturno es el comprendido entre las nueve de la noche (9:00 p.m.) y las seis de la mañana (6:00 a.m.) (Artículo 1° de la Ley 1846 de 2017 que modificó el Artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 16. Trabajo suplementario.

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (Artículo 159, Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 17. Horas extras.

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 y/o la entidad que haga sus veces o de una autoridad delegada por la autoridad competente. (Artículo 1, Decreto 13 de 1967).

Parágrafo. El número de horas de trabajo previstas en el Art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser elevado a juicio de la Institución, sin permiso de autoridad, por razón del servicio que se preste, por fuerza mayor, caso fortuito o amenaza de ocurrir algún accidente; pero sólo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. Esta aplicación constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Artículo 18. Tasas y liquidación de recargos.

En las tasas y liquidación para recargos, se tendrá en cuenta:

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

Parágrafo 1. Cada uno de los recargos a que se refiere este Artículo, se producen de manera exclusiva, es decir sin acumulación con ningún otro (Artículo 24, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. La Institución podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

Parágrafo 3. Pago de las horas extras. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno se efectuará junto con el del salario ordinario, a más tardar con el salario del período siguiente.

Artículo 19. Condiciones para reconocimiento de horas extras.

La Institución no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el Artículo 14 de este Reglamento.

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

Parágrafo 2. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 3. Reconocimiento de horas extras. La Institución reconocerá horas extras de trabajo, cuando en la jornada ordinaria se sobrepase el máximo legal y expresamente estén autorizadas por escrito por parte del rector, vicerrector general y jefe inmediato autorizado. En tales casos, el trabajo suplementario se remunera con los cargos que señale la ley.

Parágrafo 4. Cuando por fuerza mayor o caso fortuito no pueda obtenerse esta autorización para realizar el trabajo extra, el trabajador comunicará a la Rectoría, Vicerrectoría o Jefe inmediato a más tardar el día hábil siguiente, explicando los hechos que obligaron a dicha situación.

Parágrafo 5.: La Institución, con el objeto de llevar de manera organizada la liquidación y control del trabajo extra, llevará un registro por cada trabajador a través del sistema electrónico de marcación de ingreso y salida de los trabajadores, que sustentará la liquidación de la remuneración correspondiente.

CAPITULO VI – DÍAS DE DESCANSO

Artículo 20. Días de descanso legalmente obligatorios y su remuneración cuando se laboran.

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

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado entendiéndolos incluidos en la remuneración ordinaria mensual 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 jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. El descanso de los domingos y demás días expresados en este artículo tienen duración mínima de 24 horas.
2. Pero el descanso remunerado del seis (6) de enero, diecinueve (19) de marzo, veintinueve (29) de junio, quince (15) de agosto, doce (12) de octubre, primero (1) de noviembre, once (11) de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Artículo 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

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

Parágrafo 2. La Institución sólo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios, en todos los días laborales de la semana no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por causa justa o por culpa o disposición de la Institución. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito; no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Artículo 21. Trabajo dominical y festivo.

La retribución del trabajo en días de descanso obligatorio, se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

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, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador, por haber laborado la semana completa. (Artículo 26 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo).
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

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. (Artículo Ley 789 del 2002).

Parágrafo 1. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de dicha ley hasta el primero (1) de abril del año dos mil tres (2003).

Parágrafo 2. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de dos (2) días por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (Artículo 185, Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 22. Descanso dominical.

El descanso en los días domingos y los demás expresados en el Artículo 20 de este reglamento, tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del Artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (Artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

Artículo 23. Descanso día festivo.

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

Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 Código Sustantivo del Trabajo).

La Institución solo estará obligada a remunerar el descanso dominical a los trabajadores que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles laborables de la semana correspondiente o que, si faltaren, lo hayan hecho por justa causa, o por disposición de la Institución. Se entiende por justa causa comprobada la enfermedad, el accidente, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Para los efectos del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el trabajador. (Artículo 26 Ley 50 de 1990).

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado. (Artículo 174 numeral 2 Código Sustantivo de Trabajo).

Parágrafo. En la Institución Politécnica ICAFT no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO VII – VACACIONES, PERMISOS, CALAMIDADES Y LICENCIAS

Artículo 24. Vacaciones remuneradas.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (Artículo 186, Numeral 1 del Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 25. Fijación del período de vacaciones.

La época de las vacaciones debe ser señalada por la Institución a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (Artículo 187, Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 26. interrupción del período de vacaciones.

La Institución por necesidades del servicio, caso fortuito o de fuerza mayor, podrá interrumpir el periodo de vacaciones al trabajador que se encuentre disfrutando de ellas y éste tendrá la obligación de acudir a su lugar de trabajo, sin que pierda el derecho a reanudarlas, previo acuerdo con el Rector. (Artículo 188, Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 27. Compensación del periodo de vacaciones.

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 estas en dinero procederá por un (1) año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (Artículo 189, Código Sustantivo de Trabajo, y Artículo 1 Ley 995 de 2005).

Parágrafo 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables; sin embargo, las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. (Artículo 190, Código Sustantivo de Trabajo).

Parágrafo 2. La acumulación del periodo de vacaciones puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

Artículo 28. Vacaciones colectivas.

El Rector decretará las vacaciones de acuerdo con la programación que envíen las diferentes dependencias de la Institución, programando las vacaciones colectivas de los trabajadores. La interrupción o aplazamiento de las mismas solamente procederá por estrictas necesidades del servicio debidamente motivadas y con el visto bueno del Jefe de la dependencia donde preste sus servicios. Para los que en tal época no lleven un año cumplido de servicios éstas se liquidarán en proporción al tiempo laborado entienden como anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada año de servicios.

Artículo 29. Valor de las vacaciones.

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que está devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de 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 los devengados por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Artículo 30. Registro de las vacaciones.

Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará nombre completo del trabajador, documento de identidad, la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que termina sus vacaciones y la remuneración de las mismas (Artículo 187 numeral 3 Código Sustantivo de Trabajo, adicionado por el Decreto 13 de 1967, Artículo 5.).

Parágrafo 1. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo 3, parágrafo, Ley 50 de 1990).

Parágrafo 2. Las Dependencias que laboren durante el período de las vacaciones colectivas, deberán informar por escrito a la rectoría, quien a su vez informará al personal de Seguridad y Vigilancia y al personal del área contable respectivamente, los nombres de los funcionarios que prestarán el servicio para efectos del control de las entradas y salidas de las instalaciones.

Artículo 31. Permisos obligatorios.

La Institución 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 Institución 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 de la institución. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. Que el aviso se dé con la debida anticipación al jefe inmediato exponiendo el motivo del permiso, excepto en caso de grave calamidad doméstica, donde la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
2. En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el diez por ciento (10%) de los trabajadores, tal que no perjudique la marcha de la Institución a juicio de la rectoría o de la vicerrectoría general.
3. 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.

Artículo 32. Permisos no obligatorios.

El trabajador podrá solicitar permisos para casos diferentes a los establecidos en el artículo anterior, para lo cual la Institución podrá, a su juicio, concederlos o no. De igual manera la Institución podrá acordar con el trabajador, que, en caso de conceder el permiso, el tiempo concedido será descontado del pago que se efectúe en el mes siguiente, o compensado con jornadas adicionales de trabajo, casos los cuales, deberá constar por escrito el correspondiente acuerdo. (Numeral 6, Artículo 57, Código Sustantivo de Trabajo).

Parágrafo 1. Cualquiera que sea la razón que sustente el permiso, debe solicitarse con mínimo dos (2) días de anticipación a la fecha solicitada.

Parágrafo 2. La Institución podrá reservarse el derecho de negar los permisos, siempre que el trabajador solicite más de uno en un lapso inferior a treinta (30) días.

Artículo 33. Permisos para estudio.

El trabajador podrá solicitar permisos para realizar estudios de capacitación, y la institución tendrá la disposición de concederlos o no, según valoración que realice sobre la afectación del servicio a cargo del trabajador que solicita el permiso y el beneficio para la institución, respecto a la retribución por los conocimientos adquiridos por parte del trabajador.

Parágrafo 1. El trabajador deberá presentar la solicitud de permiso para estudio, por lo menos con un (1) mes de anticipación a la fecha en que tenga proyectado iniciar el ciclo de capacitación, acompañada de: el nombre de la entidad que pretende matricularse, programa académico con su resolución de aprobación para los casos de capacitación formal, el pènsum, el horario y lugar donde se va a tomar el programa.

Parágrafo 2. En todo caso el Empleador no responde por el pago u obligación adquirida por parte del trabajador con terceros que ofrecen el programa de capacitación, cuando el permiso le sea negado.

Artículo 34. Calificación de la calamidad doméstica.

El Empleador frente a la solicitud de permiso por calamidad doméstica, debe considerar: La relación familiar del afectado con el trabajador, hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil; que la calamidad afecte de manera considerable el estado de salud o seguridad del implicado; y que la composición familiar del trabajador no permita que sea otra la persona que pueda atender el evento; una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto.

Artículo 35. Tiempo concedido por calamidad doméstica.

El trabajador tendrá derecho de máximo tres (3) días hábiles que pueden ser continuos o discontinuos, por concepto de permiso por calamidad doméstica en un lapso inferior a treinta (30) días.

Artículo 36. Licencia por luto.

Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. (Ley 1280 de 2009).

Artículo 37. Licencia por paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente el número de semanas de cotización correspondientes al período de gestación, en los términos en que se reconoce la licencia de maternidad. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. (Art 1 Ley 755 de 2002).

Artículo 38. Licencia por maternidad

Se reconoce los días hábiles a que haya lugar, conforme certificación médica; a título de licencia a las trabajadoras que en el curso del embarazo sufran aborto o parto prematuro (Artículo 237 Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO VIII - SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

Artículo 39. Formas y libertad de estipulación.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc. pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Institución que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. (Modificado por el Artículo 96 de la Ley 223 de 1995).

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (Artículo 18, Ley 50 de 1990).

Artículo 40. Jornal.

Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores. (Artículo 133, Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 41. Lugar de pago.

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, o mediante consignación en cuenta de nómina que para el efecto abrirá el trabajador en la *entidad financiera* que le indique el empleador. (Artículo 138, numeral 1, Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 42. Periodos de pago.

Los períodos de pago serán por mensualidades vencidas. 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 (1) semana y para sueldos no mayor de un (1) mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (Artículo 134, Código Sustantivo de Trabajo).
3. El pago del salario mensual incluye el reconocimiento de los días de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el respectivo mes.

Artículo 43. Salario mínimo.

La Institución, cualquiera que sea el salario pactado, siempre respetará el salario mínimo legal mensual indicado por el gobierno nacional. Los trabajadores a quienes sea aplicable el salario mínimo legal; pero que, por razón del servicio contratado, trabajen un número de horas inferior a media jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a los turnos u horas que trabajen.

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

Artículo 44. Salud y protección del riesgo.

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

Artículo 45. Vinculación al sistema de seguridad social.

Todo trabajador que se encuentre vinculado con la Institución, estará desde el momento de su vinculación, afiliado al Sistema General de Seguridad Social, incluido su grupo familiar, de conformidad con lo establecido en la Ley 100 de 1993, sus reformas y sus decretos reglamentarios. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por Entidades Prestadoras de

Servicios de Salud (E.P.S.) o Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.), a través de la I.P.S., a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

Parágrafo. En esa medida concurrirá la participación del trabajador, definiendo de manera voluntaria la Entidad Promotora de Salud - EPS y Fondo de Pensiones - AFP en el que desee estar afiliado y aportará los documentos que de él dependan.

Artículo 46. Aviso en caso de enfermedad.

Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al jefe inmediato, vicerrector general o rector, quien hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

Artículo 47. Examen médico de ingreso.

A todo trabajador que se vincule con la Institución, se le realizará un examen médico de ingreso, con cargo a la misma, mediante el cual se registra su estado de salud.

Artículo 48. Cubrimiento de los riesgos y enfermedad laboral.

La Institución tendrá afiliado al trabajador a una Administradora de Riesgos Laborales, con quien establecerá un cronograma de actividades, que busque mitigar los accidentes de trabajo y evitar la ocurrencia de enfermedades de tipo laboral.

Parágrafo. De igual manera se establecerán espacios de capacitación para todos los trabajadores con el fin de prepararlos en caso de una emergencia o desastre.

Artículo 49. Renuncia a instrucciones y tratamientos médicos.

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

Artículo 50. Consecuencias del incumplimiento a la prevención de riesgos.

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 programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la respectiva Institución, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como para los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa. (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

Artículo 51. Prevención en caso de enfermedad.

La Institución facilitará mecanismos de prevención de contagio a los demás trabajadores, cuando cualquiera de sus trabajadores se encuentre afectado de enfermedad contagiosa o crónica, y que por criterio médico no lo inhabilite para el trabajo.

Parágrafo. En caso de no contar con otra posibilidad, la Institución podrá, en condiciones dignas y respetuosas, tomar medidas de aislamiento con el trabajador afectado con una enfermedad contagiosa.

Artículo 52. Primeros auxilios en caso de accidente.

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

Parágrafo 1. La Institución cuenta con equipos e implementos de brigadas de emergencia y tiene capacitado a todo su personal para auxiliar en caso de accidente.

Parágrafo 2. 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 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 53. Tratamiento preventivo.

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 ordena la Institución para la prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

Parágrafo 1. Los trabajadores tendrán la obligación de usar los elementos de protección e higienización que suministra la Institución y atender las condiciones que se precisen en los lugares de trabajo.

Parágrafo 2. El trabajador podrá solicitar los servicios de otros médicos a sus expensas, pero en todo caso prevalecerá el criterio y concepto del médico tratante que hace parte del servicio médico de la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador.

Artículo 54. Obligación de llevar estadísticas.

Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales, de conformidad con el reglamento que se expida. Asimismo, se llevará evidencia escrita de todo accidente de trabajo con indicaciones de la fecha, hora, sector y circunstancia en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales y en forma sintética lo que estos puedan declarar. La información consignada sustentará las estadísticas de accidentes laborales y fundamentará las acciones de prevención.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la institución, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales - ARL, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. (Artículo 62 Decreto 1295 de 1994).

Artículo 55. Sometimiento legal.

En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Institución como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de 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 del veintidós (22) de junio de mil novecientos noventa y cuatro (1994), y la Ley 776 del diecisiete (17) de diciembre de dos mil dos (2002), del Sistema General de Riesgos Profesionales, Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, Decreto 1072 de 2015, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas o aquellas que modifiquen cualquiera de dichas normas.

CAPITULO X - DE LOS DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 56. Deberes de los trabajadores.

Los deberes generales de los trabajadores son los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.

- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar excelente conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Institución.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, disponiendo de toda su capacidad física e intelectual.
- f) Atender los procesos de inducción, reinducción y en general de capacitación que programe la Institución.
- g) Conformar y participar activa y cumplidamente en las reuniones, comités, conformación de grupos especiales y demás que la Institución considere conveniente y que sean acordes con la naturaleza del cargo.
- h) Apoyar el desarrollo del objeto social de la Institución.
- i) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- j) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Institución en general.
- k) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- l) Guardar reserva y prudencia con la información que por su actividad haya sido conocida.
- m) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
- n) Cuidar y conservar los elementos, equipos, materiales y demás recursos que le hayan sido entregados para el cabal cumplimiento de sus labores, en especial impedir el desperdicio de materias primas y materiales, y respetar las guías o manuales que se les hayan entregado para el buen ejercicio de sus funciones.
- o) Observar con mayor diligencia y cuidado las mínimas normas de aseo personal y de su sitio de trabajo.

- p) Esperar a la persona que lo va a reemplazar, si su trabajo se realiza por el sistema de turnos y notificar a la menor brevedad posible a su superior inmediato la falta o ausencia de quién lo va a reemplazar.
- q) Participar en lo de su competencia en el mantenimiento y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
- r) Asistir a las reuniones y capacitaciones programadas por la Rectoría, Vicerrectoría y en general, a aquellas programadas por las diferentes áreas de la Institución.
- s) Cumplir con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo establecido por la Institución.
- t) Cumplir con las disposiciones de este reglamento.
- u) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que les impongan las leyes o reglamentos generales de la Institución.

Artículo 57. Obligaciones especiales del trabajador.

Son obligaciones especiales del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Institución o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
- b) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Institución, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- c) Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
- d) Responder por el inventario que le haya sido adjudicado por la Institución y en caso de daño grave causado por culpa, o pérdida, restituir su valor real.
- e) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- f) Comunicar oportunamente a la Institución las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

- g) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Institución.
- h) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Institución o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- i) Registrar y mantener actualizada en la oficina de Recursos Humanos de la Institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, Código Sustantivo de Trabajo).
- j) Registrar los ingresos y salidas de la Institución en el sistema de registro destinado para tal fin.
- k) Portar el carné institucional en lugar visible.
- l) Guardar la información documental que se encuentre a cargo del trabajador en la intranet que para el efecto tiene a disposición el empleador.
- m) Realizar la totalidad de los procedimientos y en especial diligenciar los formatos determinados por la Institución para la realización o solicitud de actividades entre dependencias.
- n) Cumplir la normatividad establecida por ICONTEC, aplicable a la Institución empleadora.
- o) Comunicar vía intranet las ausencias al lugar de trabajo por cualquier causa, con antelación mínima de dos (2) días de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 de este Reglamento.
- p) Cumplir las directrices de la entidad empleadora, que le sean comunicadas o notificadas mediante comunicados, resoluciones o cualquier otro documento expedidos por la Rectoría, Vicerrectoría, Direcciones en general o los cuerpos Colegiados y en general todos aquellos documentos en los que se realicen indicaciones generalizadas a los trabajadores vinculados a la Institución provenientes de las dependencias de la entidad.

Artículo 58. Prohibiciones a los trabajadores:

Se prohíbe a los trabajadores

- a) Sustraer sin permiso de la Institución (fábrica), taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados.
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo influencia de narcótico o de drogas enervantes.

- c) Ejecutar cualquier acto que ponga en riesgo su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, de la Institución o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los equipos, insumos, elementos o el establecimiento, o lugar donde el trabajo se desempeñe.
- d) No cumplir con el horario establecido y reportar retardos injustificados.
- e) Abandonar el trabajo sin aviso previo al respectivo superior y sin autorización expresa de éste.
- f) Empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias sin orden o autorización del respectivo superior.
- g) Discutir asuntos políticos o religiosos dentro de la Institución o dentro de cualquiera de sus dependencias, aun cuando sea en horas distintas a las del trabajo.
- h) Realizar reuniones en locales o dependencias de la Institución, cualquiera que sea su objeto, sin permiso especial de los superiores.
- i) Jugar dinero en cualquier forma dentro de la Institución.
- j) Solicitar de sus compañeros préstamos en dinero.
- k) Portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- l) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- m) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- n) Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- o) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- p) Usar los útiles o herramientas suministradas por la Institución en objetivos distintos del trabajo contratado (Artículo 60, Código Sustantivo del Trabajo).
- q) Fumar dentro de la Institución.



“Formamos profesionales con visión internacional”

- r) Satisfacer las necesidades fisiológicas dentro de los lugares de trabajo, en sitios distintos a los indicados para tal fin.
- s) Manejar y operar equipos, que no se le ha asignado o para lo cual no tienen debida autorización.
- t) Dormirse en el trabajo.
- u) Amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo.
- v) Retirar de los archivos y oficinas, elementos o documentos de la Institución, o dar a conocer cualquier documento de la misma sin autorización expresa.
- w) Utilizar más del tiempo designado y concertado para el consumo de alimentos y cese de actividad laboral en la mañana y la tarde.
- x) Mantener cualquier tipo de relación afectiva o comercial con los y las estudiantes.
- y) Consumir alimentos fuera de los sitios designados para ello.
- z) Utilizar en exceso en horarios laborales, con fines diferentes a la ejecución efectiva de las actividades para las que fue contratado el trabajador, celulares blackberry, palm, portátiles personales y en general todos aquellos aparatos de tecnología que permiten el acceso a aplicaciones de internet, messenger, conexión a redes sociales, correo electrónico entre otros.
- aa) Desconocer, incumplir o vulnerar todos aquellos preceptos y directrices de la entidad empleadora, que le sean comunicadas o notificadas mediante comunicados, resoluciones, correo electrónico o cualquier medio idóneo y que sean expedidos por la Rectoría o cualquiera de sus delegados.
- bb) Desconocer, incumplir o vulnerar las normas internas de la entidad que le sean informadas o notificadas mediante comunicados, resoluciones, correo electrónico o cualquier medio idóneo y que sean expedidos por el empleador y en general todos aquellos documentos en los que se realicen indicaciones generalizadas a los trabajadores vinculados a la Institución provenientes de las dependencias de la organización, con aplicación general.

CAPITULO XI - ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 59. Orden jerárquico.

El orden jerárquico de acuerdo con el organigrama institucional, para todos los efectos de autoridad y ordenamiento, lo mismo que para todos los fines legales y reglamentarios, de acuerdo con los

cargos existentes en la institución, será ejercido de acuerdo con la estructura orgánica que rige la institución, en su orden:

1. Sala general
2. Consejo superior
3. Representante legal
4. Rectoría
5. Vicerrectoría general
6. Dirección de docencia
7. Dirección financiera
8. Dirección de planeación, calidad y autoevaluación institucional
9. Dirección de investigación, innovación, extensión y proyección social
10. Coordinación de recursos humanos

Parágrafo. De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Institución:

- a) En primera instancia: según el cargo pueden imponer sanciones disciplinarias: la vicerrectoría general y la coordinación de recursos humanos.
- b) En segunda instancia: la rectoría.

CAPITULO XII - OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES PARA EL EMPLEADOR

Artículo 60. Obligaciones especiales del empleador.

Son obligaciones especiales del empleador:

- a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los trabajadores espacios de trabajo apropiados y adecuados elementos de protección personal que contribuyan a evitar accidentes y enfermedades laborales garantizando razonablemente la seguridad y la salud en el trabajo.

- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Para este efecto, la Institución mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este reglamento.
- g) Dar al trabajador que lo solicite, las certificaciones y documentos que requiera aportar ante autoridades, entidades financieras, comerciales, etc, y que no gocen de reserva legal.
- h) Hacerle practicar un examen médico de retiro, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica de los exámenes, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
- i) Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los familiares que con el conviven.
- j) Abrir y llevar al día los registros de horas extras que ordena la Ley.
- k) Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, así: “El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros seis (6) meses de edad”.
- l) Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

- m) Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
- n) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
- o) Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Institución (Artículo 57, Código Sustantivo de Trabajo).

Artículo 61. Prohibiciones del empleador.

Se prohíbe al empleador:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a. Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 149, 150, 151, 152, 154, 155, 156 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice. Artículo 156 del Código Sustantivo del Trabajo.
 - c. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Institución puede retener el valor respectivo en el caso del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Institución.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o políticos o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer tolerar o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los sitios de trabajo.
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 se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Institución. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Institución. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (Artículo 59, Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO XII - LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

Artículo 62. Labores prohibidas para mujeres y menores de 18 años.

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

Artículo 63. Trabajos no aptos para menores de edad.

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 que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

- b. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c. Trabajos subterráneos de minería de índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
- d. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
- e. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos x, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
- f. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
- g. Trabajos submarinos.
- h. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- i. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- j. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
- k. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
- l. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
- m. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
- n. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
- o. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
- p. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

- q. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de esta 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.
- r. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
- s. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
- t. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad,
- u. Trabajos 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.
- v. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
- w. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

Parágrafo. Los trabajadores menores de dieciocho (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 integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.

Quedan prohibidos los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para la salud física o moral (Artículo 243 de Decreto 2737 de 1989)

CAPITULO XIII - ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 64. Procedimiento para imponer sanciones.

Una vez notificado un hecho por parte del jefe inmediato o conocido por cualquier medio, que pueda configurar una falta disciplinaria y que comprometa a uno o más trabajadores, la Institución iniciará el proceso sancionatorio, el cual deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Dentro de los quince (15) días siguientes al conocimiento del hecho, la Vicerrectoría o Coordinación de Recursos Humanos comunicará por escrito al trabajador sobre la acción u omisión que se le imputa y le solicitará las correspondientes explicaciones.
2. El trabajador, una vez notificado de la acción u omisión que se le imputa, dará respuesta por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la notificación o podrá hacerlo verbalmente acompañado hasta por dos compañeros de trabajo dentro de este mismo término.
3. Allegada la respuesta dada por el trabajador, y habiendo sido escuchado, si fuere el caso, se practicarán las pruebas que él o los implicados soliciten y/o las que la Institución considere conducentes y pertinentes, para lo cual se establece un término máximo de quince (15) días.
4. Practicadas las pruebas o vencido el término establecido para practicarlas, la Coordinación de Recursos Humanos o la Vicerrectoría, previa valoración, emitirá una decisión que comunicará directamente al trabajador.
5. Si la decisión impone una sanción y el trabajador no está de acuerdo, dentro de los cinco (5) días siguientes a su notificación podrá apelar, sustentando por escrito ante el Rector.
6. El Rector tendrá un término de quince (15) días, contados desde el momento de haber sido radicada la apelación, para resolver, confirmando o levantando la sanción impuesta. Durante este periodo la Rectoría podrá practicar nuevas pruebas o revisar las que ya fueron practicadas. Sobre la decisión de la Rectoría no habrá recurso alguno y quedará en firme una vez notificado el trabajador.

Artículo 65. Principio general para la aplicación.

La Institución no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contratos de trabajo (Artículo 114 Código Sustantivo del Trabajo).

Artículo 66. Faltas leves y sus sanciones disciplinarias.

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

1. La acumulación de tres retardos a partir de diez (10) minutos, en la hora de entrada sin excusa suficiente durante un mismo mes, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución, implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida.
2. Faltar al trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Institución, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez en un lapso inferior a treinta (30) días, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Institución implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez en un lapso inferior a treinta (30) días, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención con copia a la hoja de vida, por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

Parágrafo 1. La imposición de multas no impide que la Institución prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

Parágrafo 2. La comisión de cualquiera de las faltas establecidas en el presente artículo podrá ser considerada como falta grave, si esta causó grave perjuicio a los intereses de la Institución.

Artículo 67. Faltas graves.

Constituyen faltas graves:

- a) La reincidencia en la comisión de la falta establecida en el literal a) del artículo 65.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, 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) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Las comisiones de cualquiera de estas faltas serán analizadas de acuerdo a su gravedad y podrán dar en caso dado, origen a suspensión del trabajo hasta por 2 meses o justa causa para dar por terminada la relación laboral.

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Institución, señaladas en la ley.

Artículo 68. Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

La audiencia de descargos será dirigida por el responsable con facultades para imponer sanciones, conforme al Parágrafo contenido en el artículo 58 de este Reglamento, luego de lo cual se decidirá sobre la sanción a aplicar, la cual se notificará personalmente al trabajador, quien podrá recurrirla ante el superior jerárquico.

Todas las faltas en que incurra el trabajador, así como las sanciones que se le impongan, se registrarán en su hoja de vida y serán tenidas en cuenta para la solicitud de ascenso, así como para la terminación de su contrato de trabajo.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Institución de imponer o no, la sanción definitiva (Artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo).

Parágrafo. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en este artículo (Artículo 115, Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO XIV - RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 69. Reclamos de los trabajadores.

Los reclamos de los trabajadores se harán con la debida sustentación, de manera verbal o escrita, ante la Coordinación de Recursos Humanos y la Vicerrectoría según corresponda, quien los oír y resolverá en justicia y equidad.

Artículo 70. Asesoramiento.

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

CAPÍTULO XV - DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO, DESPIDOS CON O SIN AVISO

Artículo 71. Justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. Por parte de la institución
 - a. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o tendientes a obtener un provecho indebido.
 - b. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave disciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra la Institución, sus directivos, representantes legales, compañeros de trabajo y miembros de sus familias.
 - c. Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera de servicio contra la Institución, sus directivos, representantes legales, compañeros de trabajo y miembros de sus familias, permitiendo al trabajador ser escuchado para facilitarle el derecho de defensa.
 - d. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria 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.
 - e. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en la institución, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
 - f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los arts. 58 y 60 del C.S.T. y con este Reglamento, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
 - g. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto.
 - h. El trabajador que revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Institución.
 - i. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador, y el rendimiento en promedio de actividades análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Institución.

- j. La sistemática inexecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- k. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
- l. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico que se encuentre a cargo de su salud o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- m. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
- n. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador que no tenga carácter laboral, 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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- o. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o de invalidez, estando al servicio de la Institución.
- p. En los casos de los literales i. a o. de este artículo para la terminación de contrato, la Institución deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

2. Por parte del trabajador

- a. Por haber sufrido engaño por parte de la Institución, respecto a las condiciones de trabajo.
- b. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por la Institución contra el trabajador a 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 y la tolerancia de éste.
- c. Cualquier acto de la Institución o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud.
- e. Todo perjuicio causado maliciosamente por la Institución al trabajador en la prestación del servicio.

- f. El incumplimiento sistemático sin razones válidas, por parte de la Institución, de sus obligaciones legales.
- g. La exigencia de la Institución, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos a aquél para el cual se le contrató.
- h. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben a la Institución, de acuerdo con los arts. 57 y 59 del C.S.T. o cualquier falta grave calificada como tal en fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo: La parte que termina el contrato de trabajo unilateralmente debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causa o motivo de esta determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causal o motivos distintos.

Artículo 72. Condiciones resolutorias.

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

Artículo 73. Terminación del contrato sin justa causa.

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

CAPITULO XVI - MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 74. Acoso laboral.

Para efectos de la aplicación de la Ley 1010 de 23 de enero de 2006 y Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, al Reglamento de Trabajo del Politécnico ICAFT, se entiende por acoso laboral “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un 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 a inducir la renuncia del mismo.” (Artículo 2 Ley 1010 de 2006).

Artículo 75. Mecanismos de prevención.

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

Artículo 76. Prevención y corrección para evitar conductas de acoso laboral.

En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la institución previó los siguientes mecanismos de prevención y corrección para evitar las conductas de acoso laboral:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006 incluyendo charlas, exposiciones, conversatorios, capacitaciones, talleres, informativos de divulgación, tendientes a explicar el contenido de la ley principalmente todo lo relativo a las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, atenuantes y el tratamiento sancionatorio entre otros.
2. Construcción de espacios para el mejoramiento de las relaciones laborales que permitan el diálogo tales como círculos de participación abierta, reuniones por oficinas, buzón de sugerencias por sedes, charlas periódicas entre los miembros de una misma dependencia, con el fin de lograr una evaluación periódica de vida laboral y promover la coherencia y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la institución.
3. Diseño y aplicación de actividades en el tiempo con la participación de los trabajadores a fin de:
 - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan la vida laboral conveniente.
 - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones institucionales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Institución, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. La programación de actividades pedagógicas a todos los estamentos de la Institución, tendientes al mejoramiento de las relaciones laborales.

5. Especificación de sus funciones a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo, así como la relación laboral entre los miembros de la dependencia a la cual será asignado.
6. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Institución para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

Artículo 77. Solución de las conductas de acoso laboral.

Con el fin de lograr la solución de las conductas de acoso laboral que se presenten en la Institución, se llevará a cabo el siguiente procedimiento interno dentro de los parámetros de confidencialidad y efectividad dados por la ley para este procedimiento:

1. La Institución conformará un comité integrado por dos miembros: un (1) representante de los trabajadores y uno (1) en representación del empleador con sus respectivos suplentes. Este comité se denominará “Comité de Convivencia Laboral”, que establecerá su propio reglamento.
2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Institución en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes reconstruir, renovar y mantener la 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 considere 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 tuvieron mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formulen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimen pertinentes.

- g) Promover al interior de cada una de las dependencias los procedimientos internos tendientes al mejoramiento de la vida laboral con el fin de llevar en última instancia los casos de acoso laboral.
 - h) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se deberá reunir cada 3 meses o de manera extraordinaria cuando se requiera, designarán de su seno un presidente y un secretario, ante quienes 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 trabajadores de la Institución para el mejoramiento de la vida laboral.
 4. 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.

Artículo 78. Procedimiento y sanciones por acoso laboral.

La Institución siguiendo los parámetros establecidos en la Ley 1010 de 2006, y previa discusión y aprobación por parte de los trabajadores, señala que el procedimiento y sanciones serán las que a continuación se señalan.

El procedimiento a seguir para realizar la denuncia de acoso laboral será el siguiente:

1. La denuncia deberá presentarse al Presidente o al secretario del Comité de Convivencia Laboral por escrito en donde se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.
2. Recibida la denuncia el Comité en un término de máximo quince (15) días, evaluará posibles situaciones de acoso laboral, en la sesión respectiva las examinará, y una vez verificado que se haya agotado el conducto regular interno, esto es que se haya adelantado el proceso interno en la dependencia respectiva, escuchará si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas, y en el caso de presentarse la conducta como acoso laboral, se llevará a cabo un proceso con tales personas mediante la construcción de un mejor ambiente laboral y la recuperación de la armonía de trabajo conjunto, y si fuere necesario formulará las recomendaciones que estime indispensables y en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. Asimismo, se obligará preventivamente a poner en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programar las actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la Institución.
3. 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 la Institución, para que adelanten los procedimientos que

correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente Reglamento.

4. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.
5. La víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en la ley 1010 de 2006 podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral, en caso que no se hubiera dado respuesta por parte de la Coordinación de Recursos Humanos, Vicerrectoría o la Rectoría.

El tratamiento sancionatorio. (Artículo 10 Ley 1010 de 2006) El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades laborales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Artículo 79. Denuncia.

La víctima del acoso laboral puede denunciar en primera oportunidad a la Coordinación de Recursos Humanos, o al jefe superior del acosador con el fin de propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la denuncia la interpone ante el Comité de Convivencia Laboral y en última instancia podrá interponerla ante el inspector de trabajo, los Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

Artículo 80. Garantías.

Las garantías contra actitudes retaliatorias contra la víctima de acoso laboral que denuncia. 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, (Artículo 11 Ley 1010 de 2006), establécense las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la Ley 1010 de 2006, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.
3. Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la ley de Acoso Laboral.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

Artículo 81. Autoridad competente para adoptar medidas sancionatorias.

Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la

competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. (Artículo 12 Ley 1010 de 2006)

Artículo 82. Procedimiento sancionatorio.

Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley (Artículo 13 Ley 1010 de 2006), se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja.

Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

Parágrafo. Este será el mismo trámite o procedimiento que se adelantará en las dependencias anteriormente señaladas en el trámite interno de la Institución.

Artículo 83. Temeridad de la queja de acoso laboral.

Cuando a juicio de la Coordinación de Recursos Humanos, Vicerrectoría o Rectoría de la Institución, del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición. (Artículo 14 Ley 1010 de 2006).

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

Artículo 84. Llamamiento en garantía.

En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso. (Artículo 15 Ley 1010 de 2006).

Artículo 85. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral.

Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico. (Artículo 16 Ley 1010 de 2006).

Artículo 86. Sujetos procesales.

Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público. (Artículo 17 Ley 1010 de 2006).

Artículo 87. Caducidad.

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley. (Artículo 18 Ley 1010 de 2006).

CAPITULO XVII - PUBLICACIONES

Artículo 88. Publicación.

De conformidad con lo establecido en Artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el presente Reglamento será publicado por el empleador en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Se deja expresa constancia que conforme la ley no se requiere para su fijación Resolución aprobatoria proferida por el Ministerio de la Protección Social o por cualquier otra entidad.

CAPITULO XVIII - VIGENCIA

Artículo 89. Vigencia.

El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días calendario después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, Código Sustantivo del Trabajo).

CAPITULO XIX - CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 90. Cláusulas ineficaces.

No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones

colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (Artículo 109, Código Sustantivo del Trabajo).

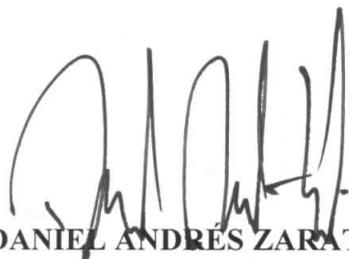
CAPITULO XX - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 91. Disposiciones finales.

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

ARTÍCULO TERCERO. El RIT entrará a regir ocho (8) días calendario después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (Artículo 121, Código Sustantivo del Trabajo).

En constancia se firma en Bogotá, D.C., a los trece (13) días del mes de agosto de 2018.



DANIEL ANDRÉS ZARATE GIRALDO
Presidente



ARLEY MAURICIO RIVERA ARÉVALO
Secretario General