

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SUCRE “CORPOSUCRE”**



**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**SINCELEJO - SUCRE**

## CONTENIDO

Introducción.	
Condiciones de admisión.	4
Contrato de aprendizaje.	5
Periodo de prueba.	7
Inhabilidades por Grado de Consanguinidad, Afinidad y Civil.	7
Del Uso del Uniforme Institucional.	8
Evaluación de Desempeño.	9
Trabajadores accidentales o transitorios.	9
Horario de trabajo.	10
Las horas extras y trabajo nocturno.	11
Días de descanso legalmente obligatorios.	12
Vacaciones remuneradas.	13
Permisos.	14
Salario mínimo, convencional, lugar, día, horas de pago y periodos que lo regulan.	15
Servicios médicos, medidas de seguridad, riesgos, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.	17
Prescripciones de orden.	19
Orden jerárquico.	20
Labores prohibidas para mujeres menores de 18 años.	21
Obligaciones especiales para la corporación universitaria de sucre –Corposucre y los trabajadores.	21
Escala de falta y sanciones disciplinarias.	25
Procedimientos para comprobación de falta y formas de aplicaciones de las sanciones disciplinarias.	26
Reclamos.	26
Personas ante quienes debe presentarse y su tramitación	26
Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución.	27
Publicaciones.	32

## INTRODUCCIÓN

Con el ánimo de garantizar un adecuado clima organizacional, basados en nuestros principios, dentro un absoluto respeto por las libertades consagradas en la Constitución Política Colombiana, el Código Sustantivo de Trabajo y sus decretos reglamentarios (Decreto 2352 de 1965 y otros), y en especial, las dos últimas reformas laborales (Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2003), y que las condiciones de trabajo deben apuntar en el mismo horizonte de la Misión y Visión Institucional, la Corporación Universitaria de Sucre –Corposucre ha decidido construir el presente **Reglamento Interno de Trabajo** para Servidores de la Administración General, y someterlo a la revisión y aprobación de la autoridad competente.

# **REGLAMENTO INTERNO DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SUCRE CORPOSUCRE**

## **CAPITULO I**

**ARTICULO 1.** Al presente Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre, con domicilio en la ciudad de Sincelejo y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

## **CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISION**

**ARTICULO 2.** Quien aspire a desempeñar un cargo en la Corporación Universitaria de Sucre - Corposucre debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o Tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres, y a falta de estos, el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado de último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad en su cargo del plantel de educación donde hubiere estudiado.

**PARAGRAFO:** El empleador podrá establecer en el Reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante. Sin embargo, tales exigencias no debe incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: Así, es prohibido la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo "datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan..."Articulo primero, (Ley 13 de 1972): lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres,

solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C. N. Artículos primero y segundo, Convenio No. 111 de la OIT, Resolución No. 003941 de 1994 del ministerio de trabajo), el examen de SIDA (Decreto Reglamentario 559 de 1991 art. 22), ni la libreta militar (art. 111 decreto 2150 de 1995).

## **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

**ARTICULO 3.** Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar sus servicios a la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (Ley 188 de 1959, art. Primero).

**ARTICULO 4.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimiento equivalente a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (Ley 188 de 1959, art. Segundo).

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

1. Nombre de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre o empleador
2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador, y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6 y 7, Ley 188 de 1959);
4. Apoyo económico al aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato (Ley 789 de 2003);
5. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y periodos de estudios.
6. Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y,
7. Firma de los contratantes o de sus representantes.

**ARTICULO 6.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 266 de Febrero 22 de 2000, esto es contratada a un número de trabajador aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados, y para aquellos actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución No. 0438 de 1969, expedida por el Ministerio de

Trabajo y S.S. las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

**ARTICULO 7.** Los aprendices recibirán un valor en dinero, como apoyo para su sostenimiento mensual, que en ningún caso puede ser inferior al 50% de un (1) salario mínimo legal vigente, durante la fase lectiva de su formación y al 75% de un (1) salario mínimo legal vigente, durante la fase práctica de la misma según lo establece la ley 789 de 2003.

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

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

**ARTICULO 8.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodo sucesivos e iguales, para ninguna arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y el Seguro Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará para todos los efectos legales regidos por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendiz en este oficio.

**ARTICULO 9.** El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

1. Los primeros tres meses se presumen como periodo de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y su cualidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendiz.
2. El periodo de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.
3. Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.
4. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959 y el Decreto 266 de 2000, el contrato de aprendizaje se regirá por el Código Sustantivo del Trabajo.

## **PERIODO DE PRUEBA**

**ARTICULO 10.** La Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un periodo inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre, las actitudes de trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (Artículo 76, C.S.T.).

**ARTICULO 11.** El periodo de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del código de trabajo (artículo 77, numeral primero C.S.T.).

**ARTICULO 12.** El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a términos fijos, cuya duración sea inferior a un (1) año el periodo de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato. Cundo entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo séptimo Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 13.** Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el periodo 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 consideran regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho periodo de prueba. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones (art. 80 C.S.T.)

## **CAPITULO III**

### **INHABILIDADES POR GRADO DE CONSANGUINIDAD, AFINIDAD Y CIVIL**

**ARTÍCULO 15: DEFINICION DE INHABILIDAD:** Se entiende por inhabilidad todo acto o situación que le impiden a la persona ocupar cargos dentro de la Institución.

**ARTICULO 16.** Se Constituye inhabilidad por grado de consanguinidad y afinidad cuando exista parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, tercero de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente, entre los empleados de la Corporación Universitaria de Sucre – CORPOSUCRE.

**PARAGRAFO:** La inhabilidad por grado de consanguinidad, afinidad y civil, no aplicara para el personal de Docente de Cátedra.

## **CAPITULO IV**

### **DEL USO DEL UNIFORME INSTITUCIONAL**

**ARTICULO 17 UNIFORME INSTITUCIONAL.** El uniforme tiene por objeto que los empleados acudan a sus labores de forma acorde a las actividades que realizan con fines de seguridad, presentación e imagen corporativa, por lo que su uso será de obligatorio cumplimiento para todo el personal.

**PARAGRAFO.** El Jefe de la Dependencia a la que está adscrito el personal beneficiario de uniforme, será el encargado de verificar diariamente el cumplimiento del porte del mismo.

**ARTICULO 18 USO ADECUADO DEL UNIFORME,** El uniforme se deberá conservar en buen estado y limpio. El empleado que realice modificaciones notorias al modelo previsto por la institución, pierda o extravíe el uniforme será a creador a:

- I. Primera Vez: Llamado de Atención Verbal
- II. Segunda Vez: Llamado de Atención escrita

**PARAGRAFO.** El llamado de atención verbal será impuesto por el Jefe de la Dependencia a la que está adscrito el personal que hubiese incurrido en la falta; lo cual deberá comunicarse al área de Talento Humano. En caso de reincidencia el Jefe de Talento Humano impondrá llamado de atención escrita con copia a la hoja de vida.

**ARTICULO 19. DOTACIÒN:** La Dotación de Uniformes se entregara a los trabajadores de la Corporación Universitaria de Sucre - CORPOSUCRE, de acuerdo a lo que ordene la Ley.

**PARAGRAFO.** Suministro será el Área encargada de hacer entrega de la Dotación con el apoyo de la área de Talento Humano.

**ARTICULO 20 CARNÈ INSTITUCIONAL.** Se entregara al empleado el carnet institucional, documento que lo acredita como funcionario de la Corporación Universitaria de Sucre - CORPOSUCRE, el cual deberá portarse en un lugar visible durante las horas hábiles laborales.

**PARAGRAFO 1:** El Carnet es Intransferible, solo podrá pórtalo el dueño.

**PARAGRAFO 2:** Este documento es devolutivo; en consecuencia, deberá ser entregado al área de Talento Humano en el momento en que el empleado se retire del Cargo.

**PARAGRAFO 3:** En caso de pérdida, el funcionario está obligado a dar aviso inmediato al área de Talento Humano o a quien corresponda expedirlo.



## **CAPITULO V**

### **EVALUACION DE DESEMPEÑO**

**ARTICULO 21. DEFINICION:** La Evaluación de Desempeño es un Procedimiento a través del cual se mide el nivel de eficiencia, eficacia y efectividad con la cual una persona desarrolla las actividades y labores propias de su cargo.

**ARTICULO 22 CARACTERISTICAS.** Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y
2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

**ARTICULO 23 REQUISITOS.** El desempeño laboral de los empleados de la Corporación Universitaria de Sucre deberá ser evaluado y calificado de acuerdo requisitos previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales, teniendo en cuenta el cumplimiento de objetivos concertados, el cumplimiento de los Planes de Acción, comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales. Esta evaluación se hará con base a lo establecido en el Procedimiento de Evaluación de Competencias y Desempeño.

## **CAPITULO VI**

### **TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTICULO 24.** Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre . Estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivo (art. Sexto C.S.T.).

## **CAPITULO VII**

### **HORARIO DE TRABAJO**

**ARTICULO 25.** Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

#### **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

<b>DIAS</b>	<b>HORARIO</b>
Lunes a Viernes	8:00am a 12:00m 2:00pm a 6:30pm
Sábados	8:00am a 12:30m

#### **DECANOS Y DIRECTORES DE PROGRAMA:**

El horario será de acuerdo a lo estipulado en el Contrato de Trabajo.

#### **DOCENTES:**

Hora Cátedra de acuerdo a la Programación Académica aprobada por el CONSEJO ACADEMICO.

#### **DOCENTES DE MEDIO TIEMPO Y TIEMPO COMPLETO:**

El horario será de acuerdo a lo estipulado en el Contrato de Trabajo

**PARAGRAFO 1.** Cuando la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre tenga 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 actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

**PARAGRAFO 2. JORNADA ESPECIAL.** En las Corporación Universitaria de Sucre –Corposucre, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Corporación Universitaria de Sucre - Corposucre 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.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará al salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (art. 20 literal C Ley 50 de 1990).

## **CAPITULO VIII**

### **LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO**

**ARTICULO 26.** Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y 10:00 p.m. y trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m.

**ARTICULO 27.** Trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 de C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Protección Social o de una autoridad delegada por éste (artículo primero, decreto 13 de 1967).

**ARTICULO 28.** Tasa y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se producen de manera exclusiva es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24 Ley 50 de 1990).

**PARAGRAFO:** La Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

**ARTICULO 29.** La Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre 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 18 de este reglamento.

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

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

## **CAPITULO IX DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTICULO 30.** 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 en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de Enero, 6 de Enero 19 de Marzo, 1 de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1 de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, además de los días Jueves y Viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1 de Noviembre, 11 de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando las mencionadas festividades caigan el domingo el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derecho que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983).

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

**AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL.** Cuando se trata de trabajos habituales o permanentes en domingos, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas al menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185 C.S.T.).

**ARTICULO 31.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal C) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990.

**ARTICULO 32.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de Diciembre de 1983, el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiera realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábiles, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extra (artículo 178 C.S.T.)

### **VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTICULO 33.** 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 primero, C.S.T.).

**ARTICULO 34.** La época de vacaciones debe ser señalada por la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículos 187 C.S.T.).

**ARTICULO 35.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

**ARTICULO 36.** Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero. El Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ella en caso especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracciones de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

**ARTICULO 37.** En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

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

**ARTICULO 38.** Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devenga el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencias, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extra. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTICULO 39.** Todo empleador llevara un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, y en la que terminan las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5).

**PARAGRAFO.** En los contratos a términos fijos inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1990).

## **PERMISOS**

**ARTICULO 40.** La Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre 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 Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se considera hasta el 10% de los trabajadores. En los demás casos (sufragio,

desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con el tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre . (numeral 6 art. 57 C.S.T.).

## **CAPITULO X**

### **SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIA, HORAS DE PAGO Y PERIODOS QUE LO REGULAN**

**ARTICULO 41.** 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 fallo arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 12,14,16,21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajador 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, extras legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyen 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 Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre que no podrá ser inferior al treinta (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.
3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Caja de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta (30%).

4. El trabajador que desea acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causada hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminando su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

**ARTICULO 42.** Se denomina jornal el salario estipulado por días y, sueldo, el estipulado por periodo mayores (Art. 133.C.S.T.).

## **PERIODOS**

**ARTICULO 43.** 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 (Art. 138, numeral primero, C. S. T.).

**ARTICULO 44.** El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que el autorice por escrito así:

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



## CAPITULO XI

### **SERVICIOS MEDICOS, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ARTICULO 45.** 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 riesgo profesionales y ejecución del Programa de Salud Ocupacional con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

**ARTICULO 46.** Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el I.S.S., E.P.S., ARP, a través de la I.P.S. a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estarán a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTICULO 47.** Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo, y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

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

**ARTICULO 48.** Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordene el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

**ARTICULO 49.** Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre para la prevención de las enfermedades y de los

riesgos profesionales en el manejo de las máquinas, equipos, herramientas y demás elementos de trabajo para evitar los accidentes de trabajo.

**PARAGRAFO.** El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentre dentro de los Programas de Salud Ocupacional de la respectiva Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre , 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 Protección Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 50.** 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, 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.P.

**ARTICULO 51.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o incidente, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

**ARTICULO 52.** Tanto la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre , como las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Protección Social, en coordinación con en Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procedimiento y remisión de esta información. (Art. 61 Decreto 1295 de 1994).

**ARTICULO 53.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajador y S.S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos

estipulados en los preceptos legales pertinentes, y demás normas concordantes y reglamentarias del decreto ante mencionado.

## **CAPITULO XII**

### **PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

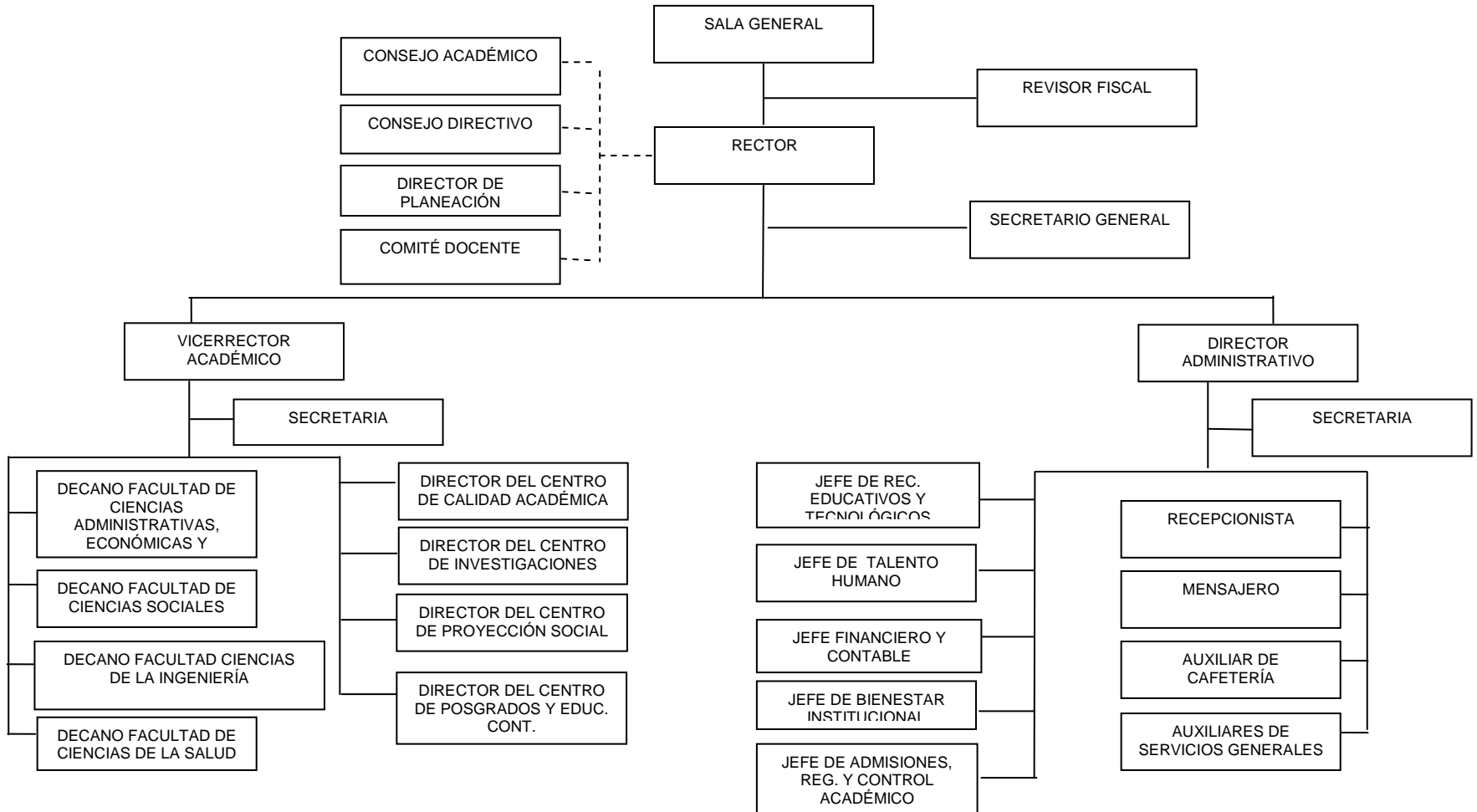
**ARTICULO 54.** Los trabajadores tiene como deberes lo siguientes:

- 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 buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre.
- e) Ejecutar los trabajos que le confían con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre en general.
- i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- j) 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.

**PARAGRAFO:** Los directores o trabajadores no pueden ser agente de la seguridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la relación del personal de la policía, ni darle ordenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126 parágrafo C.S.S.).

**CAPITULO XIV**  
**ORDEN JERARQUICO**

**ARTICULO 55.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre es el siguiente:



**CAPITULO XV**  
**LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES**  
**Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTICULO 56.** Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años, salvo expresa autorización de sus padres, tutores o representantes legales de los mismos.

**PARAGRAFO:** 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 se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral. (Art. 243 del Decreto 2737) de 1989).

**CAPITULO XVI**  
**OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SUCRE -**  
**CORPOSUCRE**  
**Y LOS TRABAJADORES**

**ARTICULO 57.** Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los insumos y tecnologías adecuados a la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesarios según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 30 de este Reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará 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 del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagarles 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 entiende comprendidos los de familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de trabajadores menores que ordena la ley.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajador.
11. Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada 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 expide durante los descansos o licencias mencionadas,
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. 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 (4) meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la Corporación Universitaria de Sucre - Corposucre (Art. 57 C.S.T.).

**ARTICULO 58.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las ordenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles y equipos que les hayan facilitado para el buen desempeño de sus labores.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros,
5. Comunicar oportunamente a la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre .
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Art. 58 C.S.T.).

**ARTICULO 59.** Se prohíbe a la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre :

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 esto para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113,150,151,y 400 del Código Sustantivo del Trabajador.
  - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su crédito, en forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c) El Banco Popular, de acuerdo a los dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir su créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre .
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirle el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º. Del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajador signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar al sistema de "Lista Negra" cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre s a los trabajadores que separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre . 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 Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre .  
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 le hubieren presentado pliego de petición 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 (art. 59.C.S.T.).

**ARTICULO 60.** Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de los establecimientos de la Institución los útiles de trabajo, equipos de oficina, equipos audiovisuales, papelería o insumos de trabajo sin permiso de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre .
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar arma de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre , excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.



7. Coactar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Corporación Universitaria de Sucre - Corposucre en objetos distintos del trabajo contratado (Art. 60 C.S.T.)

## **CAPITULO XVII**

### **ESCALA DE FALTA Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 61.** La Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre no puede imponer a sus trabajadores sanciones que no estén previstas en este reglamento, en pacto, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (Arrt. 114 C.S.T.)

**ARTICULO 62.** Se establecen las siguientes clases de falta leves y sus sanciones disciplinarias así:

- a) El retardo hasta de 15 MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre , implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de décima parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días.
- b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la Corporación Universitaria de Sucre - Corposucre , implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) El incumplimiento del porte del uniforme sin excusa suficiente.
- e) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajado hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajo. El valor de las multas

se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntal y eficientemente, cumpla sus obligaciones.

**ARTICULO 63.** Constituye faltas graves:

- a) El retardo hasta de 60 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total de 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) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

#### **PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTA Y FORMAS DE APLICACIONES DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**ARTICULO 64.** Antes de aplicar 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. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre de imponer o no, la sanción definitiva (art. 115 C.S.T.).

**ARTICULO 65.** No producirá afecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite en el anterior artículo (Art. 115 C.S.T.).

#### **CAPITULO XIV RECLAMOS**

##### **PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION**

**ARTICULO 66.** Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupa en la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre en el cargo de **Rector**, quien lo oír y resolverá en justicia y equidad.

**ARTICULO 67.** 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.

**PARAGRAFO.** En la Corporación Universitaria de Sucre -Corposucre : CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE SUCRE -CORPOSUCRE. no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPITULO XV**

### **MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN**

**ARTÍCULO 68. DEFENICION.** – Se entiende por Acoso Laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, genera desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

**ARTÍCULO 69. MODALIDADES DE ACOSO LABORAL.** – El Acoso Laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **MALTRATO LABORAL:** Entendido como todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **PERSECUSION LABORAL:** Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **DISCRIMINACIÓN LABORAL:** Considerase a todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** Entendida como toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **INEQUIDAD LABORAL:** Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

**ARTICULO 70. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.** – Considérense como circunstancias agravantes de las conductas de **Acoso Laboral**, las siguientes

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Concurrencia de causales;

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

**ARTÍCULO 71. AUTORES.** – Pueden ser sujetos de activos o autores del Acoso Laboral:

- a) La persona natural que se desempeñe como Gerente, Jefe, Director, Supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en la Empresa;
- b) La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado.

**ARTÍCULO 72. VICTIMAS:** Son sujetos pasivos o víctimas del Acoso Laboral:

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

**ARTICULO 73. COMPLICIDAD.** – Son sujetos partícipes del **Acoso Laboral**:

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

**ARTÍCULO 74. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.** – Se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

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

laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Empresa, o en forma discriminatoria respecto a los trabajadores o empleados.

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

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICULO 75: CONDUCTAS NO CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL**

No constituyen Acoso Laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

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

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial;

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

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

e) Las actuaciones o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo.

f) La solicitud de cumplir con los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

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

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

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

#### **ARTICULO 76. MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

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

**ARTÍCULO 77.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la **Corporación Universitaria de Sucre – CORPOSUCRE** , ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, incluyendo campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha Ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. La empresa dentro del Proceso de Inducción debe poner en conocimiento del empleado contratado la normatividad dispuesta en la Ley 1010 de Enero 23 de 2006 con relación al acoso laboral; y la información dispuesta en el literal anterior.
3. Espacios para el dialogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la Empresa.
4. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
  - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
  - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la Empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
5. La Empresa debe capacitar permanentemente a todo su personal en Relaciones Humanas e Interpersonales y realizar procesos de integración grupal.
6. La empresa debe garantizar al trabajador la ejecución de sus labores en un clima de seguridad y protección adecuadas, en jornadas de trabajo normales, descansos, condiciones de higiene, salubridad y seguridad industrial adecuadas, conforme las exigencias legales establecidas.
7. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la Empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 78. PROCEDIMIENTO PARA SUPERAR LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de la solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

- 1) La Empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante del empleador o su delegado. Este Comité de denominara **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, cuya vigencia será de dos (2) años.

Para la designación del representante de los trabajadores en ese Comité, la Empresa realizará convocatorias dentro de cada uno de sus establecimientos e instalaciones, en las cuales podrán participar todos sus empleados. La elección se hará mediante votación secreta y en papeleta escrita.

- 2) El **Comité de Convivencia Laboral** realizará las siguientes actividades:
  - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Empresa 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 ello hubiere lugar los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo 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 efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Empresa.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formulen al empleador las autoridades que tramiten denuncia de acoso laboral, para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este capítulo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de la Empresa.
- g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3) Este Comité se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando las circunstancias lo ameriten, designará de su seno un Coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del Comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

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

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

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

**ARTÍCULO 79. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS**, - A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de Acoso Laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la ley 1010 de 2006 establece las siguientes garantías:

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

Asimismo se señala en dicha normatividad, que las anteriores garantías cobijan también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata esa

Ley; pero se advierte, que la garantía anterior no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

**ARTÍCULO 80**– La persona víctima del Acoso Laboral puede poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de Acoso Laboral.

**ARTÍCULO 81.-** Asimismo, quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas anteriormente, podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de Acoso Laboral.

## **CAPITULO XVI PUBLICACIONES**

**ARTICULO 82.** Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente Reglamento el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante 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. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (Art. 120 C.S.T.).

Atentamente,

**DIONISIO F. VELEZ TRUJILLO**

Representante Legal

C. C. No. 73.167.860 de Cartagena