

LA UNIVERSIDAD ECCI
Regula sus relaciones laborales individuales y colectivas mediante el
presente

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN –. El presente Reglamento Interno de Trabajo de la **UNIVERSIDAD ECCI** (RIT) con domicilio principal en la Carrera 19 No.49 – 20 del Barrio Alfonso López, Localidad de Teusaquillo, de la ciudad de Bogotá, se aplica a los trabajadores o empleados vinculados mediante cualquier modalidad de contrato laboral en esta o en cualquier sede/ dependencia de la Universidad bajo la subordinación del órgano directivo teniendo en cuenta las demás sedes que pueda establecer en todo el territorio nacional, como es el caso de la única seccional alternativa actual, instalada en la ciudad de Medellín en la Calle 49 No 45-65 Av. Oriental Ayacucho.

El RIT busca mejorar, afianzar y estructurar las relaciones laborales en cumplimiento de la buena fe, la responsabilidad, el compromiso, eficiencia y especialmente los principios y valores estatutarios de la Universidad. El RIT construye las políticas de relacionamiento de personal obedeciendo a la visión de ser una Universidad reconocida por su humanismo y su tecnología, con criterios de universalidad en el conocimiento, con programas pertinentes de alta calidad, líderes en principios y valores al servicio de la formación del capital humano.

Parágrafo Primero. El RIT se erige sobre la propuesta ideológica consagrada en la visión de la Universidad la cual es: ser una institución de educación superior que fundamenta su quehacer en principios de pertinencia, equidad, calidad, eficiencia y transparencia, para formar profesionales íntegros, autónomos, libres, emprendedores, con pensamiento crítico e investigativo que mediante una propuesta pedagógica interdisciplinaria y flexible, el crecimiento de sus actores y el perfeccionamiento de sus procesos, aplica y genera conocimiento para la innovación, el mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo social y económico del entorno local y global.

Parágrafo Segundo. Con la publicación del presente RIT se legitima el principio de publicidad y nace la obligación de todos los trabajadores de conocer y aplicar su articulado.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. DE LAS CONDICIONES DE ADMISIÓN –. Quien aspire a desempeñar un cargo en la **UNIVERSIDAD ECCI**, debe presentar solicitud por escrito en la oficina designada para desempeñar dicha función, para registrarlo como aspirante, además deberá anexar los siguientes documentos:

1. Hoja de vida.
2. Fotocopia del documento de identidad y la tarjeta profesional si hubiere un requisito profesional.
3. Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
4. Fotocopia de los títulos obtenidos o certificado de idoneidad profesional si el cargo lo requiere.
5. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
6. Certificado de antecedentes disciplinarios, penales, fiscales y prestacionales.
7. Examen médico de ingreso.
8. Referencias personas y profesionales de ciudadanos que den fe sobre la conducta y capacidad del aspirante.
9. Declaración sobre la inexistencia de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o circunstancias diferenciadas en el nivel psicológico físico.
10. Todos los documentos que la Universidad considere pertinente exigir sin que estas exigencias vulneren derechos fundamentales.

PARÁGRAFO. Quienes tengan la calidad de extranjeros requieren fotocopias auténticas de los pasaportes, visas y cédula de extranjería vigentes. Así como de los documentos que homologuen los anteriores requisitos y que hayan sido expedidos en el país de su nacionalidad.

PARÁGRAFO 1. La Universidad ECCI 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 deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto: así es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba

de gravidez para las mujeres, excepto 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 No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995 y Art. 20 de la ley 1780 de 2016).

PARAGRAFO 2. Con la solicitud, presentación y entrega de los documentos referidos anteriormente, el aspirante acepta el uso responsable de sus datos personales para los fines exclusivos y derivados del contrato laboral, dando cumplimiento a la Ley de Pón de Datos y Ley Habeas Data.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. DEL PERÍODO DE PRUEBA –. La Institución una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba de dos meses o el 20% de la duración del contrato con el objeto apreciar por parte de la **UNIVERSIDAD ECCI** las aptitudes del empleado y por parte de éste las conveniencias de las condiciones de trabajo. (Artículo 76, C.S.T.).

ARTÍCULO 4. ESTIPULACIÓN DEL PERÍODO 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 primero, C.S.T)

ARTÍCULO 5. DURACIÓN DEL PERÍODO 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 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 1.990).

ARTÍCULO 6. EFECTO JURÍDICO DEL PERÍODO DE PRUEBA –. Durante el período de prueba el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso y sin indemnización alguna por el resto del tiempo pactado por cualquiera de los contratantes. Pero si expirado el período de prueba, el empleado continuare al servicio de la Institución, con el consentimiento expreso o tácito de ella, por ese sólo hecho, los servicios prestados por aquel se

consideran regulados por el contrato suscrito. Los empleados en período de prueba gozarán de todas las prestaciones que legalmente les correspondan. (Artículo 80, C.S.T.).

CAPÍTULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS –. Son empleados accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes para ejercer remplazos, mandatos o delegaciones de otro trabajador por concepto de licencia, salud o calamidad doméstica particular y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad ECCI. Estos empleados tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos. (Artículo 6, C.S.T.).

CAPÍTULO IV HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. DEL HORARIO DE TRABAJO –.La jornada de trabajo de la Universidad será de máximo 48 horas semanales, entre las que no se computan horarios de descanso y alimentación. Los docentes, laboran conforme a sus planes de estudio. Los días laborables para el personal administrativo son de lunes a viernes 8 horas diarias y los sábados 4 horas. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

HORARIOS DE LUNES A VIERNES				
ÁREA	MODALIDAD	HORARIO DE TRABAJO	PERIODO DE DESCANSO	PERIODO DE ALIMENTACIÓN
ADM INI STR ATI VOS	TIPO A	En la mañana: 8:00 a.m. a 12 m.	10: 00 a.m. a 10:15 a.m.	12:00 m. a 1:00 p.m.
		En la tarde: 1:00 p.m. a 5:00 p.m.	4:00 p.m. a 4:15 p.m.	
	TIPO B	En la mañana: 8:00 a.m. a 12 m.	10: 00 a.m. a 10:15 a.m.	TURNO PARTIDO
		En la tarde: 5:00 p.m. a 9:00 p.m.	7:00 p.m. a 7:15 p.m.	
	TIPO C	En la tarde: 1:00 p.m. a 9:00 p.m.	5: 00 p.m. a 5:15 p.m.	
	TIPO D	En la tarde: 2:00 p.m. a 10:00 p.m.	6:30 p.m. a 6:45 p.m.	
SÁBADOS	4 HORAS			
PER SON AL OPE RA TI VO	TIPO A	En la mañana: 6:00 a.m. a 10:00 a.m.	8: 00 a.m. a 8:15 a.m.	10:00 a.m. a 11:00 a.m.
		En la tarde: 11:00 a.m. a 3:00 p.m.	2:00 p.m. a 2:15 p.m.	
	TIPO B	En la mañana: 7:00 a.m. a 11:00 a.m.	9: 00 a.m. a 9:15 a.m.	10:00 a.m. a 11:00 a.m.
		En la tarde: 12:00 a.m. a 4:00 p.m.	3:00 p.m. a 3:15 p.m.	
	TIPO C	En la tarde: 1:00 p.m. a 9:00 p.m.	5: 00 p.m. a 5:15 p.m.	
	TIPO D	En la mañana: 6:00 a.m. a 10:00 a.m.	8: 00 a.m. a 8:15 a.m.	TURNO PARTIDO
		En la tarde: 4:00 p.m. a 8:00 p.m.	7:00 p.m. a 7:15 p.m.	
	TIPO E	En la tarde: 2:00 p.m. a 10:00 p.m.	6:30 p.m. a 6:45 p.m.	
TIPO F	En la mañana: 8:00 a.m. a 12 m.	10: 00 a.m. a 10:15 a.m.	TURNO PARTIDO	
	En la tarde: 5:00 p.m. a 9:00 p.m.	4:00 p.m. a 4:15 p.m.		
TIPO G	En la noche: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	2:00 a.m. a 2:15 a.m.		
DOC EN TES	DOCENTES DE PLANTA	En la mañana: 8:00 a.m. a 12 m.	9:50 a.m. a 10:05 a.m.	TURNO PARTIDO
		En la noche: 6:00 p.m. a 10:00 a.m.	7:50 a.m. a 8:05 a.m.	
	DOCENTES DE HORA CATEDRA	La jornada laboral de los docentes de hora cátedra, será de acuerdo a la carga académica asignada por la respectiva coordinación de programa al cual se encuentre adscrito, sin exceder el máximo permitido por la ley.		

PARÁGRAFO 1. PARA EL TRABAJO QUE HABITUAL U OCASIONALMENTE LABORA EL DIA DOMINGO. – Por cada hora dominical o de día feriado trabajado, se le reconocerá al trabajador el tiempo que corresponde en la escala salarial al valor de la hora y el respectivo día de descanso compensatorio. Se declara que la Universidad ECCI no tiene empleados con horario laboral el día domingo. En caso de ser causada dicha jornada por causas excepcionales para que sea reconocida debe contar con la autorización previa.

PARÁGRAFO 2. La Universidad se acoge al Artículo 21 de la Ley 50 de 1990 sobre actividades recreativas.

PARÁGRAFO 3. JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02) Modificó el inciso primero del literal C) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

- c) La Universidad ECCI, y el trabajador, pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Universidad ECCI o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- d) La Universidad ECCI y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Las horas de trabajo diario podrán repartirse de manera variable durante la respectiva semana y la jornada diaria podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002) Este acuerdo también dependerá de si el cargo se trata de aquellos nominados “de dirección y confianza” que no causa horas extras.

CAPITULO V TELETRABAJO

ARTICULO 9. El presente apartado tiene como objeto la regulación de la modalidad de teletrabajo en la Universidad ECCI; estos capítulos hacen parte de los acuerdos individuales de teletrabajo, celebrados o que se celebren con todos los tele trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al tele trabajador.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar que este último desempeñe sus actividades laborales como tele trabajador mediante una de las tres modalidades de teletrabajo (autónomo, móvil o suplementario) de acuerdo al cargo que desempeñe en la empresa.
- b) La inclusión de un trabajador en la modalidad de teletrabajo, debe ser un acto voluntario entre el trabajador y la empresa.
- c) Para que un trabajador pueda acceder a cualquiera de las modalidades de teletrabajo se requiere que el cargo que desempeña no requiera atención directa al público en las instalaciones de la empresa y que pueda realizarlo utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC.

ARTICULO 10. Definiciones-. Según la Normatividad Colombiana vigente con respecto al teletrabajo, se tienen en cuenta las siguientes definiciones:

TELETRABAJO: Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC-para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

TELETRABAJADOR: Es la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTICULO 11. Objetivos-. Todo programa de teletrabajo en la Universidad ECCI se guiará por los siguientes objetivos:

- a) Conciliar la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio o estación de teletrabajo, todo ello garantizando la cantidad y calidad del servicio.
- b) Potenciar el trabajo en términos del cumplimiento de objetivos y no de tiempo presencial en el lugar de trabajo.
- c) Aumentar el compromiso, identidad y el nivel de motivación del personal para con la organización y las labores desempeñadas.
- d) Disminuir el ausentismo laboral.
- e) Mejorar los procesos laborales en la Universidad ECCI.
- f) Facilitar el acceso al teletrabajo a las personas discapacitadas, con cargas familiares, problemas de movilidad, o en general con problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ARTICULO 12. Condiciones de acceso al programa de teletrabajo- Los empleados de la Universidad ECCI podrán solicitar su participación en el programa de teletrabajo si cumple con las siguientes disposiciones:

- a) Diligenciar el formato de solicitud de ingreso al programa.
- b) La permanencia mínima de 6 meses en la empresa como trabajador para ser admitido como tele trabajador.
- c) Haber superado el proceso de evaluación de la solicitud y de definición de las características específicas en las cuales se va a desarrollar el teletrabajo, así como la definición previa de los objetivos y mecanismos de control acordados conjuntamente con el jefe inmediato.
- d) Haber superado la inspección de la estación de teletrabajo propuesta por el tele trabajador.
- e) Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

ARTICULO 13. Igualdad de trato- Los trabajadores y tele trabajadores de la Universidad ECCI tendrán los mismos derechos, obligaciones y garantías. El tele trabajador no perderá ningún derecho, por ostentar tal condición.

ARTICULO 14. Obligaciones y responsabilidades especiales de la Universidad- Son responsabilidades de la Universidad ECCI:

- a) La seguridad del tele trabajador conforme a la legislación vigente.
- b) El suministro a los tele trabajadores de equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y deberá garantizar que los tele trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los

riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

- c) Incluir al tele trabajador dentro del programa de salud ocupacional y permitirle la participación en las actividades del comité paritario de salud ocupacional.
- d) Informar y dar una copia al tele trabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- e) Definir la unidad de causación del salario (hora, día, mes, obra)

CAPÍTULO VI LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 15. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

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

ARTÍCULO 16. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, CST.).

ARTÍCULO 17. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967). Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. (Artículo 22 Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 18. Tasas y liquidación de recargos.

- 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 1.990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO: La Universidad ECCI podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 19. La Universidad ECCI no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras, ni el ejecutado en el horario nocturno o en días dominicales y/o festivos sino cuando expresamente lo exija o lo pacte con sus trabajadores. La solicitud de poder trabajar extras dominicales, festivos o en el horario nocturno, requiere aprobación previa de la Vicerrectoría Administrativa, según el artículo 11 del presente reglamento.

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

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

CAPÍTULO VII DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 20. 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 seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

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 laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 2. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Cuando ocasional o habitualmente un trabajador realice sus actividades un día domingo o festivo se aplica el Artículo 26 Ley 789/02 que modificó el Artículo 179 del Código Sustantivo de Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide con otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. (Artículo 26 Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 3. El trabajador podrá convenir con Universidad ECCI su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretése la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, la Universidad ECCI debe fijar en lugar público de la Universidad, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el

descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, C.S.T.).

ARTÍCULO 21. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 20 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 22. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la Universidad suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 23. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (01) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 24. La época de las vacaciones debe ser señalada por la Universidad ECCI 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. La Universidad ECCI dará a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTÍCULO 25. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTÍCULO 26. La empresa puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de los períodos de vacaciones acumulados, garantizando que el tiempo restante sea disfrutado en descanso por el trabajador; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTÍCULO 27. La acumulación de vacaciones procede de la siguiente forma:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos SIETE días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.
3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. (artículo 190, C.S.T.).
4. Si el trabajador goza únicamente de SIETE días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 28. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 29. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, fecha en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

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

PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 30. La Universidad ECCI concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad de salud o doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la Universidad ECCI. En los dos

últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

1. En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.
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 10% de los trabajadores.
3. Debe comprobarse la asistencia al servicio médico o a la inasistencia al trabajo por enfermedad, con el certificado respectivo de la entidad promotora de Salud (E.P.S.) en la que se encuentren afiliados.
4. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad ECCI (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

PARÁGRAFO. Serán aplicables en la Universidad los siguientes procedimientos para los permisos:

1. **COMPETENCIA DE PERMISOS –.** Los permisos de empleados y personal de planta, hasta por un (1) día, serán concedidos por el jefe o Director del Departamento respectivo o el superior jerárquico, después de examinar cuidadosamente las razones invocadas por el empleado en el escrito de solicitud. Igual podrá hacerlo el Director de Gestión del Talento Humano hasta por tres (3) días.
2. **LICENCIAS O PERMISOS ESPECIALES -.** En el caso de los empleados administrativos, corresponde a la Vicerrectoría Administrativa la decisión de conceder o no las licencias hasta por tres (3) días; según solicitud escrita y motivada del interesado. En este caso, si la Vicerrectoría Administrativa lo concede, indicará además si son remunerados o no. En las facultades y Coordinaciones la anterior decisión corresponde tomarla al Vicerrector Académico.

Los permisos y licencias superiores a tres (3) días, en cada una de las Facultades y Coordinaciones los puede conceder, el Rector, el Vicerrector General y el Vicerrector Académico en ausencia de los anteriores.

3. **LICENCIAS O PERMISOS DE UNIDADES ACADÉMICAS –.** Los permisos hasta por un (1) día de los Docentes de planta, de cátedra, serán concedidos por el superior inmediato, y en su ausencia, por el Vicerrector Académico o Decano.
4. **LICENCIAS O PERMISOS EN PERÍODO DE DESCANSO O VACACIONES –.** Si los permisos o licencias que menciona este Reglamento coinciden con un día en el cual el empleado estuviera en uso de descanso o se encontrara en vacaciones, el pago de la licencia sólo comprenderá el valor de los días hábiles que efectivamente haya tenido que dejar de concurrir al trabajo.

CAPÍTULO VIII

SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTÍCULO 31. Formas y libertad de estipulación

1. La Universidad ECCI 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., siempre respetando el salario mínimo legal, convencional o reglamentario, así como el fijado por las partes mediando cualquier método o disposición legal. Tabla de clasificación de cargos y escalas salariales establecidas por la Universidad.
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.

3. 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 Universidad ECCI 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.
4. 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%).
5. El empleado 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 1.990).

ARTÍCULO 32. Según convenio el pago de los salarios se efectuará quincenalmente, mediante consignación en la cuenta que señale el empleado, en banco o corporación con los cuales la Institución tenga convenio. En casos especiales el pago podrá hacerse directamente y con otros plazos. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

ARTÍCULO 33. El salario se pagará al trabajador directamente o se consignará así:

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

ARTÍCULO 34. PRESTACIONES EXTRALEGALES- La Universidad ECCI puede reconocer prestaciones extralegales a sus trabajadores, sin embargo la creación de dichas prestaciones se harán a título de mera liberalidad y sin que en ningún caso constituyan salario, o factor salarial para liquidar acreencias laborales, a su vez no se tendrán en cuenta las citadas prestaciones para ningún otro efecto conforme a lo establecidas en la Políticas de Beneficios de la Universidad.

CAPÍTULO IX

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

ARTÍCULO 35. Es obligación de la Universidad ECCI 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 sistema de gestión Salud y seguridad en el trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador, para ello cuenta con las funciones del COPASST (Comité Paritario de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo) entidad debidamente creada con el objeto de promover, proteger, propender y garantizar políticas de salud y prevención al interior de la Universidad.

No obstante lo anterior, es obligación de los empleados velar por su cuidado y salud personal.

ARTÍCULO 36. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las E.P.S, A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados.

ARTÍCULO 37. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, debe comunicarlo a la Universidad o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico de la Universidad o el que corresponda, 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 el trabajador 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 el aviso y se someta al examen en la oportunidad debida.

Parágrafo –. Para que una ausencia al trabajo por enfermedad sea justificable, se requiere su demostración con el correspondiente certificado de incapacidad de la (E.P.S.) a la cual se encuentra afiliado el empleado. La Institución no reconocerá

el valor de los días no trabajados con la razón de enfermedad si el mencionado certificado de incapacidad no es presentado a Gestión del Talento Humano.

ARTÍCULO 38. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la Universidad 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 y configurara una justa causa para el despido.

ARTÍCULO 39. Los trabajadores deben 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 Universidad ECCI para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes laborales.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad ECCI, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, previa autorización del Ministerio de la Protección Social o el que se llegare a definir para hacer sus veces, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTÍCULO 40. En caso de accidente laboral, 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, reportando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTÍCULO 41. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTÍCULO 42. La Universidad y las entidades administradoras de riesgos laborales deberán llevar estadísticas de los accidentes laborales y de las enfermedades laborales, para lo cual debe, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes laborales o de las enfermedades laborales, para facilitar el control, de acuerdo a las normas legales existentes.

Todo accidente laboral o enfermedad laboral que ocurra en la Universidad deberá ser informado a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Los accidentes graves y mortales, adicionalmente deben informarse dentro del mismo término al Ministerio de Trabajo.

PARÁGRAFO. La Universidad no responderá por ningún accidente laboral que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, en este caso sólo está obligado a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el empleado el aviso correspondiente o por haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 43. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad ECCI como los trabajadores, se someten a las normas de riesgos laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al a lo atinente en el Decreto 1072 de 2015, Decreto Ley 1295 de 1994, ley 1562 de 2015, la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 y el Decreto 1443 de julio de 2014 del Sistema General de Riesgos laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO X PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 44. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Cumplimiento de las directrices, funciones, preceptos y reglamentos de la Universidad ECCI impartidos en este documento, en el contrato o por los superiores jerárquicos para la ejecución del contrato de trabajo.
- b) Realizar las labores con idoneidad, prontitud, oportunidad, excelencia y calidad.
- c) Respetar la misión, visión, reglamentos, manuales y principios de la Universidad así como las instrucciones y cuerpo académico, administrativo y estudiantil.
- d) Acatar los protocolos procedimentales y éticos de la Universidad en desarrollo de sus funciones.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer valer todos y cada uno de los términos contractuales, con especial diligencia los acuerdos, artículos y estipulaciones que tengan que ver con el objeto primario, principal o misional de su contrato de trabajo, aun cuando no rezare por escrito.
- g) Promover el dialogo cuando se presente alguna situación de inconformidad entre las partes.
- h) Actuar con lealtad, respeto y servicio con sus compañeros, visitantes, estudiantes y miembros de la Universidad
- i) No usar elementos materiales o inmateriales para deteriorar el nombre de la universidad, malversar los procedimientos, cometer fraudes o atentar contra algún funcionario.
- j) Alejarse de toda conducta que deteriore el buen clima laboral, organizacional y la imagen interna y externa de la Universidad.
- k) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- l) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la Universidad ECCI.
- m) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa, para evitar violación a la intimidad, daños o perjuicios morales.
- n) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de las actividades, funciones, máquinas o instrumentos de trabajo.

- o) Utilizar los elementos, herramientas, uniformes y dotación exclusivamente en las labores del contrato.
- p) 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.
- q) Promover nuevas ideas para mejorar el desempeño de las funciones colectivas.

CAPÍTULO XI ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 45. JERARQUÍAS INSTITUCIONALES –. Para efectos de autoridad y ordenamiento, lo mismo que para todos los efectos legales y reglamentarios, la jerarquía será ejercida, en el orden descendente, de la siguiente forma:

a) JERARQUÍA ACADÉMICA:

1. SALA GENERAL
2. CONSEJO SUPERIOR
3. RECTORÍA
4. CONSEJO ACADÉMICO
5. VICERRECTORÍA GENERAL
6. VICERRECTORÍAS: ACADÉMICA, DE INVESTIGACIÓN, DE EDUCACION ABIERTA Y A DISTANCIA
7. DECANATURAS DE FACULTAD
8. CONSEJOS DE FACULTAD
9. COORDINADORES DE PROGRAMA

b) JERARQUÍA ADMINISTRATIVA:

1. RECTORÍA
2. VICERRECTORÍA GENERAL
3. VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA
4. VICERRECTORÍA FINANCIERA
5. CONSEJO ADMINISTRATIVO
6. DIRECTORES DE BIENESTAR, ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD, REGIONALES, MERCADEO Y PUBLICIDAD, TIC, GESTION HUMANA.
7. JEFES DE OFICINAS
8. ANALISTAS, ASISTENTES Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

9. AUXILIARES OPERATIVOS DE SERVICIOS GENERALES, VIGILANCIA, MANTENIMIENTO Y PLANTA FISICA.

c) JERARQUIA DISCIPLINARIA COMITÉ DE CONVIVENCIA.

PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la UNIVERSIDAD ECCI: EL RECTOR, EL CONSEJO ACADÉMICO, EL CONSEJO ADMINISTRATIVO, EL CONSEJO DE FACULTAD Y EL DIRECTOR DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

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

ARTÍCULO 46. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 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 del C.S.T.)

ARTÍCULO 47. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que por su naturaleza se consideran riesgosos, acorde al artículo 3 de la resolución 3597 de 2013, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física como:

- a) Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
- b) Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
- c) Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a 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. 7) Trabajos submarinos.
- g) Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
- h) Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
- i) Entre otros que establezca el Ministerio de Trabajo en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, conforme al artículo 117 de la ley 1098 de 2006.

PARÁGRAFO 1. 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 Trabajo, 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 Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la 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 a 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 117 – Ley 1098 de noviembre 8 de 2006 – Código de Infancia y la adolescencia – Resolución 4448 de diciembre 2 de 2005). Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (17) 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 (Artículo 114 de la ley 1098 de 2006).

CAPÍTULO XIII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 48. Son obligaciones especiales de la Universidad:

1. No emplear a menores, mujeres embarazadas y personas de la tercera edad para realizar actividades que denigren su condición, o sin permiso de la autoridad respectiva (Artículo 242 y 243 de la ley 1098 de 2006)
2. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas
3. Prestar sus servicios de forma diligente, responsable y cuidadosa.
4. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
5. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades laborales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud.
6. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
7. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
8. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
9. 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
12. 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 Universidad ECCI comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ARTÍCULO 49. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Efectuar con excelencia académica las labores docentes, administrativas, de coordinación, dirección, o cualquier actividad que tenga a su cargo toda vez que los procesos de formación exigen especial cuidado y compromiso.
2. 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.
3. 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, pero en primera instancia las de la universidad.
4. Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o aún, temarios de examen que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
5. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados. Hacer uso de estos instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que la Institución indique para ello y solamente en beneficio de ésta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
6. Guardar la moral de las relaciones con los superiores y compañeros.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Universidad.
8. Observar y cumplir 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 profesionales.
9. Observar y cumplir las órdenes prescritas por el médico de la Universidad o el médico tratante sobre aquellas enfermedades comunes o estado anormales de

- salud que el trabajador presente y que hayan sido registrados por el profesional de la salud o por los compañeros de trabajo.
10. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58 C.S.T.). En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al trabajador, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el trabajador tenga registrada en la Universidad.
 11. Impedir el desperdicio de materiales.
 12. Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva en la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
 13. Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria, así como reportarse a su Jefe inmediato, a las horas de entrada y salida.
 14. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Institución a fin de obtener la puntual asistencia general.
 15. Observar estrictamente lo establecido por la Universidad para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
 16. Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la Universidad por razones de trabajo.
 17. Portar el carné de identidad que otorga la Universidad y presentarlo en todas las ocasiones en que así lo exija la Institución por razones de cualquier control.
 18. Someterse a los controles y medidas indicados por la Universidad, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel Institucional.
 19. Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación o similares organizados e indicados por la Universidad, dentro o fuera de su recinto, así como concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Universidad o sus representantes.
 20. Comunicar a la Dirección de Gestión Humana el estado de embarazo, enfermedad o de discapacidad.
 21. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el trabajador con la Universidad.
 22. Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Universidad por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del trabajador.

23. Evitar que personas extrañas a la Universidad utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus trabajadores y a sus familiares, a menos que existan los permisos correspondientes y las medidas de seguridad.
24. Para aquellos trabajadores a quienes la Universidad suministre dotación, es obligatorio su uso diario, y su conservación en buenas condiciones.
25. Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
26. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la Universidad al trabajador en los Estatutos, Manuales de funciones, descripción de oficios, Acuerdos o Resoluciones y demás que sean pertinentes al buen desarrollo de la Universidad.

ARTÍCULO 50. Se prohíbe a la Universidad ECCI:

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, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.
 - c) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la Universidad ECCI puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad ECCI.
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 impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de 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 entidades a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
7. Cerrar intempestivamente la Universidad ECCI sin que medie causal de disolución. 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 Universidad ECCI. Así mismo cuando se compruebe que la Universidad ECCI en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos, será imputable a la Universidad y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores, siempre que esta situación nazca por iniciativa de la Universidad.
8. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTÍCULO 51. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Presentarse retardado al trabajo, o con temeridad fingir enfermedad, calamidad o problema para engañar a la Universidad y justificar ausencias o llegadas tarde.
2. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de Universidad ECCI, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
3. Abandonar el trabajo asignado sin previo aviso al Jefe Inmediato y sin autorización expresa de éste.
4. Retirarse del turno antes de que se presente el trabajador que deba sucederle con la labor.
5. Comenzar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización expresa de su respectivo jefe inmediato.
6. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso concedido por la Institución o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los solicitados.
7. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, así como Ingerir o mantener dentro de la Institución, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos,

- estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
8. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
 9. Confiar a otro trabajador, sin la autorización correspondiente la ejecución del propio trabajo, el vehículo, los instrumentos, equipos y materiales de la Institución, así como permitir que otros tengan que efectuar el trabajo que se le ha asignado cuando por su actitud negligente u omisiva, no lo realiza.
 10. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas o realizar defectuosa o negligentemente el trabajo.
 11. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo, así como pasar a otro puesto o lugar de trabajo sin orden o autorización de su superior respectivo.
 12. No entregar al día y en debida forma su puesto de trabajo a quien por motivo alguno deba sucederlo.
 13. Dormir en el sitio de trabajo.
 14. Sustraer de la Universidad, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Universidad ECCI.
 15. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Institución, así como realizar cualquier actividad mercantil en beneficio propio.
 16. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
 17. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Institución o por ésta con destino a sus acreedores, clientes, trabajadores, etc.
 18. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, y elementos de la Universidad.
 19. Transportar en los vehículos de la Universidad, personas u objetos ajenos, sin la debida autorización de su superior.
 20. Usar los útiles o herramientas suministradas por Universidad ECCI en objetos distintos del trabajo contratado.
 21. No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
 22. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
 23. Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos cualquier documento de la Universidad, sin autorización expresa de ésta.

24. Interponer o hacer interponer obstáculos de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros trabajadores o máquinas y equipos situados en el lugar de trabajo, no salga en la cantidad, calidad y tiempo fijados por la Universidad.
25. Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Universidad, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
26. Aprovecharse en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el trabajador, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
27. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas o el nombre de la Universidad.
28. Aprovecharse de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
29. Originar riñas, discordia o discusión con otros trabajadores de la Universidad o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma.
30. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
31. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de huelgas, paros, ceses o suspensiones del trabajo en la Institución, cuando tales hechos tengan el carácter de ilegales, intempestivos o de alguna manera sean contrarios a las disposiciones de la ley y el reglamento.
32. Efectuar reuniones de cualquier naturaleza, en locales o predios de la Universidad sin previo permiso de la misma, aún cuando sean en horas diferentes a las de trabajo.

CAPÍTULO XIV

ÓRGANO DISCIPLINARIO. ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 52. La Universidad ECCI no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento. Las sanciones serán determinadas por el Comité Disciplinario.

El Comité Disciplinario estará compuesto en cada caso particular por el superior jerárquico del infractor, la dirección de gestión del talento humano y el rector de la Universidad ECCI. Cuando sea necesario se aceptará la participación de la secretaria general, auditoría, delegados técnicos o la oficina jurídica.

La investigación y el trámite para imponer sanciones se sujetarán a las siguientes reglas:

1. La citación al trabajador para rendir descargos podrá ser notificada por cualquiera de los medios más expeditos y que a modo ilustrativo se enuncian a continuación:
 - a) Comunicación personal en las instalaciones de la Universidad, caso en el cual se dejará constancias firmada por el trabajador y dos testigos. En caso de que el trabajador sea renuente a firmar la citación, se dejará la constancia firmada por los dos testigos y se entenderá como notificado el trabajador.

De no ser posible la notificación personal, se procederá a usar los siguientes medios:

- b) Correo electrónico personal e institucional (en caso que aplique) del trabajador, caso en el cual se entenderá notificado con él envió del mensaje de datos.
- c) Mensaje de texto al teléfono personal e institucional (en caso que aplique) del trabajador, caso en el cual se entenderá notificado al momento de ser enviado el mensaje de texto.

En caso de imposibilidad para contactar al trabajador por los mecanismos anteriores, será enviada una carta a la residencia del trabajador, caso en el cual se entenderá notificado de la citación el día de recepción de la misma.

2. El comité se instalará en cada caso en la primera audiencia de descargos, la cual debe ser citada con una antelación de mínimo 3 días antes de la comisión.
3. En dicha sesión se le avisa al trabajador los cargos, hechos, pruebas de la actuación disciplinable y el trabajador las puede controvertir, aportar nuevos elementos accediendo a su derecho de defensa, deliberación, información y justicia.
4. Terminada la audiencia se levanta el registro de asistencia, se procede a la firma del acta y a comunicar la decisión final en el término que quedó allí consignado.
5. Contra la decisión existen los recursos de reposición y apelación, que serán resueltos por el vicerrector general y el rector de la Universidad.

La Universidad ECCI establece como faltas:

- a) Faltas graves: que da origen a la finalización inmediata del contrato de forma unilateral.
- b) Faltas leves: que van en contravía de los principios de la Universidad y son sancionadas con la escala de faltas y
- c) Faltas levísimas que suceden por una sola vez y por lo mismo requieren de la amonestación y el compromiso de ser corregidas por el trabajador.

La Universidad, sancionará con amonestación escrita, multa o suspensión del contrato de trabajo, en casos de gravedad o que constituyan una justa causa de terminación podrá dar por terminado el contrato de trabajo. La amonestación consistirá en el llamado de atención con copia a la hoja de vida, cuando la falta se haya cometido hasta por dos veces. La multa se aplicará cuando el trabajador, cometa la falta en una tercera ocasión. A partir de la quinta falta y dentro del proceso disciplinario aperturado, LA UNIVERSIDAD ECCI podrá decidir según la gravedad y la necesidad, sobre la suspensión o finalización definitiva del contrato. Cuando esta circunstancia se configure, la Universidad se reservará el derecho de admisión, veto u contratación de dicho trabajador en el futuro.

PARÁGRAFO. Todas estas decisiones únicamente se pueden tomar como parte de un PROCESO DISCIPLINARIO, que iniciará con la manifestación escrita de reclamación ante el superior jerárquico, el director de gestión del talento humano o el rector, acreditando cuando menos, la prueba sumarial o testimonial.

ARTÍCULO 53. Constituyen faltas graves aquellas que con un solo llamado al procedimiento disciplinario y la comprobación del hecho pueden dar por terminado el respectivo contrato. Si la falta es irresistible y de máximo daño, la relación laboral terminará de inmediato y se llamará al trabajador para que reciba su despido notificándole los recursos e instancias en la Universidad para controvertir la decisión. No se podrá continuar un vínculo con el trabajador que demuestre significar un peligro para la comunidad de la Universidad ECCI, se privilegia el deber de garantía y cuidado sobre el interés general antes que el particular. Las faltas graves son:

- a) El hurto, el engaño, el fraude, el abuso de confianza, el ánimo de lesionar, de sacar provecho propio y en general cualquier conducta que pueda configurar un tipo penal.
- b) La violación por parte del trabajador de la confidencialidad, exclusividad, o régimen de propiedad intelectual.

- c) La presentación de certificados, documentos, declaraciones falsas para ganar prebendas que sin ello no se hubiesen obtenido.
- d) La difamación y persecución contra la Universidad ECCEI, ante entidades civiles o públicas poniendo en riesgo procesos de la Institución.
- e) Acto inmoral de insurrección, violencia, discriminación y temeridad contra algún miembro de la comunidad de la Universidad poniéndolo en situación de debilidad, excluyéndolo y vulnerando sus derechos fundamentales.
- f) Acto de desobediencia grave, sublevación, rebelión que constriña o promueva la misma conducta en otros agentes contra el superior jerárquico, miembros del Consejo Directivo, Coordinadores o el Rector de la Universidad.

PARÁGRAFO 1. SITUACIONES DE FLAGRANCIA. El trabajador que sea reconocido en flagrancia, o que sea identificado extrayendo, confiscando, apropiándose, malogrando, cometiendo alguna falta contra este RIT o desmejorando cualquier herramienta, material o bien entregado con ocasión del contrato o para la realización de la obra será notificado de la iniciación del proceso disciplinario, llamado a descargos y avisado de la finalización del contrato.

PARÁGRAFO 2. El hecho de que la notificación de la iniciación del proceso disciplinario no se haga el mismo día en que fue realizada la conducta y emitida la novedad a la oficina de recursos humano, no hace ineficaz el proceso.

ARTICULO 54. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias. Las faltas leves siempre serán aquellas que no pongan el riesgo el patrimonio material, inmaterial, financiero o humano de la Universidad y donde la voluntad del infractor no haya estado determinada por el deseo de transgredir o arriesgar la institución sino por hechos ajenos, imprevisibles o externos. Serán sancionadas con amonestación, multa o suspensión como escala de valor, como los que siguen:

- a) Aquel trabajador que se presente 10 minutos después de la hora de ingreso al lugar de trabajo, independientemente de la ubicación geográfica que tenga sin justificación: será notificado del acto de apertura de proceso disciplinario, máxime en casos de reincidencia y será sancionado con amonestación. Lo anterior, teniendo en cuenta que la actividad que los trabajadores realizan dentro de la Universidad requiere de la prestación personal, intransferible e inmediata de las funciones comprometidas dentro del horario pactado para evitar dilaciones en la efectividad de la realización de los oficios de todo el equipo.

- b) Aquel trabajador que no se presente durante toda una jornada de trabajo sin justificación: será sancionado con amonestación y multa, pero si es reincidente, será suspendido. Esto en el caso de no causar un perjuicio de consideración a la Universidad ECCI. En caso contrario se reevaluará la continuidad del pacto.
- c) Aquel trabajador que disminuya intencionalmente el ritmo de trabajo, causándole perjuicios a la Universidad estando esto probado con 2 o más testimonios: será amonestado.
- d) Aquel trabajador que no represente la idoneidad, la imagen de eficiencia y excelencia de los reglamentos, procesos, protocolos y actividades de la Universidad será amonestado.
- e) Aquel trabajador que haya tenido algún impase transitorio de convivencia o laboral que ya se haya subsanado y donde no haya existido voluntad de daño, será amonestado.
- f) Aquel trabajador que no use los elementos de dotación, o que use deficientemente los que se le han entregado, será amonestado.
- g) Aquel trabajador que alegue con alevosía y rebeldía a sus superiores jerárquicos, cuando no acate las normas u órdenes ordinarias en virtud del principio de subordinación.
- h) Aquel trabajador que no entregue los informes, actas, protocolos o documentos que sean solicitados para la ejecución de su contrato y el desempeño de su área, cuando retire, maltrate, extinga o descuide los bienes patrimoniales materiales e inmateriales realice los actos académicos, administrativos u operativos de su contrato con excelencia, idoneidad y responsabilidad.
- i) Aquel trabajador una conducta des-obligante contra la Universidad.

ARTICULO 55. Faltas Levísimas. Todas las conductas de incumplimiento en el desarrollo del contrato en cuanto a horario, obediencia, entrega de informes, productos, datos, y en general actos de negligencia, siempre que sean efectuadas por primera vez. Las faltas levísimas darán lugar a la rúbrica de un compromiso de mejora y no repetición.

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

ARTÍCULO 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, la Universidad ECCI escuchará al inculpado directamente con un plazo máximo de 8 días posteriores al acaecimiento de la falta o del momento en que esta se haya conocido. Si el

trabajador no asiste a la citación realizada por la oficina de Gestión Humana o el superior jerárquico respectivo se entenderá que no tiene descargos o argumentos para exponer o que no quiere realizarlos, lo cual se considerará indicio grave en contra del trabajador que omite la diligencia.

Escuchado el trabajador en descargos la Universidad tendrá 5 días hábiles para comunicarle al trabajador por el medio más expedito su decisión, la cual podrá ser apelada dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación. La decisión sancionatoria inicial se proferirá por la Dirección de Talento Humano o Vicerrectoría correspondiente y la apelación únicamente la Rectoría

En caso de no firmar el trabajador algún documento dentro del procedimiento disciplinario se dejara constancia con dos testigos de tal hecho, caso en el cual tales documentos tendrán plena validez, al cumplirse con la correspondiente publicidad.

ARTÍCULO 57. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPÍTULO XV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTÍCULO 58. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la Universidad el cargo de Vicerrector Administrativo, Vicerrector Académico, Director de Gestión del Talento Humano y Jefe inmediato, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. Las modalidades de reclamos son acoso laboral, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral, ineptitud, malas prácticas, engaños, estafas, defraudación, o cualquier conducta que disminuya la dignidad del trabajador o de la universidad.

PARAGRAFO 1: Los reclamos de los trabajadores, se deben realizar por escrito para soportar el posible inicio de un proceso de convivencia o disciplinario. De haber elevado el reclamo verbalmente, quien lo recibió debe transcribirlo y evaluarlo para seleccionar el procedimiento a seguir.

CAPÍTULO XVI
LEY 1010 DE 2006
ACOSO LABORAL DEFINICIÓN, MODALIDADES, MECANISMO DE
PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS

ARTÍCULO 59. DEFINICIÓN DEL ACOSO LABORAL –. Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, las modalidades del artículo 50 del presente RIT constituyen acoso laboral.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

ARTÍCULO 60. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN 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 agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo

- o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Universidad ECCEI.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Universidad ECCEI, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
 - k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
 - l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables 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, el Comité de Convivencia valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º.

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 de la ley procesal civil.

ARTÍCULO 61. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- d) 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;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Universidad ECCI, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Universidad ECCI.
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

ARTÍCULO 62.- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la Universidad ECCI constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral y el buen ambiente, la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas que trabajan en la Universidad.

ARTÍCULO 63. MECANISMOS DE PREVENCIÓN –. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la Universidad ECCI ha previsto los siguientes mecanismos:

1. La Universidad realizará semestralmente jornadas de capacitación o conversatorios de carácter ilustrativo e instructivo, en forma individual o grupal, dirigidas al personal vinculado laboralmente con la Institución, enfocados a optimizar el clima laboral, ampliar el buen trato interpersonal y buen ambiente laboral entre los empleados de la Institución.

2. De igual manera, adelantará actividades similares orientadas a prevenir conductas de acoso laboral: campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO 64. COMITÉ DE CONVIVENCIA

La Universidad ECCI, creó mediante la Resolución 0000652 del 30 de abril de 2012 el Comité de Convivencia Laboral, el cual es un órgano encargado de establecer las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral; diseñar e implementar las estrategias para el fortalecimiento de las relaciones laborales con especial énfasis en clima organizacional.

Cualquier persona vinculada laboralmente con la Institución que se considere sujeto pasivo de una conducta que pueda constituir acoso laboral, deberá informar los hechos de forma inmediata a su superior jerárquico en forma de reclamación y al Comité de Convivencia, quien realizará las indagaciones internas correspondientes y examinará los mecanismos adecuados para superar las eventuales situaciones de acoso laboral. Toda la información que se maneje en el desarrollo de la investigación de acoso laboral deberá ser confidencial y reservada, esta dará inicio al procedimiento interno de investigación dirigido a detectar y superar eventuales situaciones de acoso laboral.

PARÁGRAFO 1. Cuando la persona involucrada en una situación de acoso como sujeto pasivo o activo sea el competente para conocer tales asuntos, la información se presentará ante el Rector, quien iniciará las actividades previstas en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. SOLEMNIDAD DE LOS HECHOS –. De conformidad con lo previsto en el párrafo anterior, el Comité de Convivencia podrá citar de manera escrita y confidencial a los sujetos involucrados en los hechos y a los testigos correspondientes para que declaren sobre lo ocurrido. Las declaraciones rendidas se formalizarán en un acta, en la que en forma adicional se dejará constancia de los supuestos hechos de acoso laboral informados, de las alternativas de solución propuestas y de los acuerdos logrados, si los hubiere.

PARÁGRAFO 3. EJECUCIÓN DE MEDIDAS CORRECTIVAS –. En desarrollo del procedimiento anterior el Comité de Convivencia podrá ordenar la ejecución de las correspondientes medidas preventivas, en orden al mejoramiento del ambiente laboral, así como la prevención o superación de conductas que de conformidad

con los artículo 3º a 7º de la Ley 1010 puedan considerarse eventualmente constitutivas de acoso laboral.

ARTÍCULO 65. CONFORMACIÓN DEL CÓMITE DE CONVIVENCIA –. Los miembros del Comité de Convivencia serán elegidos para periodos de dos años de elecciones democráticas entre los trabajadores y elecciones cualitativas por parte del empleador. Serán 4 representantes del empleador y 4 de los trabajadores, en los cuales 2 representantes de cada parte actuarán como titulares y los otros dos actuarán como suplentes.

1. El CÓMITE DE CONVIVENCIA realiza las siguientes actividades:

- a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la Universidad ECCI 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.
 - Recibir las quejas de Acoso Laboral y darles tramite.
 - b. 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.
 - c. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - d. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad ECCI.
 - e. Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes,
 - f. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
- 2.** Este comité se reunirá por lo menos una vez cada dos mes
- 3.** es, 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.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la Universidad ECCI, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

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

CAPÍTULO XVII PUBLICACIONES

ARTÍCULO 66.- Obligaciones al Reglamento Interno de Trabajo. Una vez aprobado por la Rectoría el Reglamento, la Universidad ECCI publicará a sus a sus empleados en el lugar de trabajo de la Institución, a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del Reglamento Interno de Trabajo, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Los empleados podrán solicitar a la UNIVERSIDAD ECCI dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 ó 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Publicación Reglamento Interno de Trabajo. Una vez cumplido el trámite señalado en el artículo anterior, la Universidad ECCI publicará el Reglamento Interno de Trabajo mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos, en cada uno de los lugares de trabajo en donde la Institución tenga operaciones, al igual que en los medios tecnológicos de los cuales dispone.

CAPÍTULO XVIII VIGENCIA

ARTÍCULO 67.- El presente Reglamento entrará a regir desde la fecha en que la Universidad ECCI publique a sus empleados en el lugar de trabajo de la Institución, a través de los medios tecnológicos idóneos, el contenido del mismo, de acuerdo con lo indicado en el artículo 60 de este Reglamento.

CAPÍTULO XIX DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 68.- Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la Universidad.

CAPÍTULO XX CLAUSULAS INEFICACES

ARTÍCULO 69.- No producirá 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, C.S.T.).