



**Uniempresarial**

Fundación Universitaria Empresarial

# REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CAPÍTULO I

**ARTÍCULO 1.** El presente es el Reglamento Interno de Trabajo (en adelante el Reglamento) de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ – UNIEMPRESARIAL** (en adelante UNIEMPRESARIAL), con NIT 830.084.876-6, institución de educación superior privada, domiciliada en Bogotá D.C., sin ánimo de lucro, con personería jurídica reconocida mediante la Resolución 598 del 2 de abril de 2001 expedida por el Ministerio de Educación Nacional, contiene las disposiciones normativas a las cuales quedan sometidos tanto la Fundación como todos sus colaboradores, indistintamente del lugar donde se han de prestar los servicios. Por consiguiente, hace parte integral de los contratos individuales de trabajo, escritos o verbales, celebrados o que se celebren con todos los empleados, salvo estipulación en contrario.

## CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE UNIEMPRESARIAL

**ARTÍCULO 2.** Los Colaboradores al servicio de UNIEMPRESARIAL se clasifican para todos los efectos legales, en dos categorías, así:

- a) Personal Administrativo**, el cual se regirá por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo y del presente Reglamento Interno de Trabajo, en lo pertinente; y
- b) Personal Docente**, el cual se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo V del Título III, artículos 101 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, el Estatuto Docente, la Ley 115 de 1994, el Decreto 1278 de 2002 y las demás normas que los reemplacen, modifiquen o reglamenten.

### CAPÍTULO III CONDICIONES DE VINCULACIÓN

**ARTÍCULO 3.** En los procesos de selección de personal, UNIEMPRESARIAL tendrá en cuenta las competencias profesionales, académicas y personales del aspirante, evaluando aspectos tales como títulos, experiencia, trabajo en equipo, dinamismo, proposición, competitividad, creatividad, innovación y asertividad

Quien aspire a desempeñar un cargo en UNIEMPRESARIAL y participe en algún proceso de selección deberá hacer la solicitud por escrito para su registro como candidato, presentando su hoja de vida con la información completa sobre sus datos personales, nivel de educación, estudios realizados, experiencia laboral, referencias profesionales y personales, acompañada de los siguientes documentos:

- a) Fotocopia del documento de identidad (Cédula de ciudadanía, visa de trabajo, permiso laboral o tarjeta de identidad según sea el caso)
- b) 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 candidato sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificaciones Laborales donde haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada.
- d) En caso de tratarse del primer trabajo del colaborador, no se requerirán dichos certificados.
- e) Copia simple de la tarjeta profesional de las profesiones que la exijan para su ejercicio.
- f) Certificación médica de ingreso, cuyo gasto es cubierto por UNIEMPRESARIAL.
- g) Certificados de las entidades prestadoras de los servicios de Seguridad Social Integral (EPS – AFP).
- h) Dos (2) referencias personales.
- i) Certificaciones académicas de la Instituciones de educación donde hubiere estudiado.
- j) En caso de resultar seleccionado el trabajador, para efectos de la afiliación de los beneficiarios al sistema de seguridad social y caja de compensación familiar, deberá presentar:
  - Fotocopia del registro civil de matrimonio; o declaración juramentada de convivencia por más de dos (2) años para los casos de unión marital de

hecho. Los anteriores documentos serán exigidos única y exclusivamente cuando se requiera su presentación ante la caja de compensación familiar

- Registro civil de nacimiento de los hijos, en caso de ser necesario la presentación de este documento ante la caja de compensación familiar
- Certificado actual de estudios de los hijos mayores de dieciocho (18) años y menores de veinticinco (25) años, en caso de ser necesario la presentación de este documento ante la caja de compensación familiar
- Certificado de hijos o dependientes económicamente que se encuentran en estado de invalidez, en caso de ser necesario la presentación de este documento ante la caja de compensación familiar
- Certificación de afiliación emitida por las diferentes entidades del Sistema Integral de Seguridad Social a las que se encuentre afiliado (EPS – AFP, ISS PENSIONES).

k) Los demás documentos necesarios para una vinculación contractual válida según las normas vigentes en el momento de la contratación y aquellos que por política institucional de UNIEMPRESARIAL se exigieren atendiendo a la naturaleza y requerimientos de la labor a desempeñar.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** La información, datos y documentación proporcionados a UNIEMPRESARIAL, se presumen ciertos y se tendrá como engaño y causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa por el empleador, cualquier inexactitud, alteración, falsificación o modificación sobre estos. Misma consecuencia tendrá cualquier engaño u omisión en la entrega de la información para obtener los documentos o la certificación que en ellos se establezca.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** El empleador podrá solicitar al aspirante, además de los documentos citados en el presente reglamento, todos aquellos que considere necesarios para estudiar la idoneidad del candidato a ocupar un cargo dentro de la Empresa, no obstante, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por la ley, así pues, es prohibida la exigencia al aspirante de información relacionada con su estado civil; número de hijos; la religión que profesa; partido político al que pertenece. En mismo sentido, no se exigirá la práctica de prueba de embarazo para las mujeres, salvo que se trate de actividades

catalogadas como de alto riesgo -- Artículo 43

C.N. Convenio No. 111 de la OIT Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo); para hombres y mujeres tampoco se exigirá el examen de VIH SIDA, ni la libreta militar o estado de situación militar.

**PARÁGRAFO TERCERO.** El aspirante deberá someterse además de los exámenes médicos que le sean solicitados, a pruebas de aptitud, conocimientos, destreza manual o a las pruebas psicotécnicas que la Empresa crea necesarias a aplicar, para determinar el grado de preparación o la disposición temperamental del aspirante. El valor a pagar por las referidas pruebas, estará a cargo a la Empresa.

**PARÁGRAFO CUARTO.** UNIEMPRESARIAL no contratará a ningún aspirante menor de quince (15) años, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley. En tal entendido cuando proceda a contratar

mayores de tal edad y menores de dieciocho (18) años, deberá contar con la autorización escrita del Inspector de Trabajo, o en su defecto, de la primera autoridad local a solicitud de los padres o del defensor de familia a falta de estos. Sin embargo, la labor desarrollada por estos menores, no deberá consistir en las actividades descritas por las leyes como prohibidas para este tipo de personal.

**ARTÍCULO 4.** La selección del personal docente de UNIEMPRESARIAL corresponde al área de Talento Humano y de Vicerrectoría Académica y el ingreso se hará por designación directa de la Vicerrectoría Académica, previo análisis y evaluación del candidato por parte de la Gerencia de Talento, siempre que se cumplan los requisitos indicados en el artículo anterior y se adjunten los certificados académicos exigidos.

**PARÁGRAFO:** Queda a juicio de la Rectoría eximir al personal docente del cumplimiento de algunos de los requisitos y certificados a que hace referencia el artículo tercero, así como los títulos académicos y de idoneidad que acrediten la capacidad y conocimientos necesarios para ejercer el cargo de Docente de UNIEMPRESARIAL.

## CAPÍTULO IV CONTRATO DE APRENDIZAJE

**ARTÍCULO 5.** El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral. La ley 789 de 2002 lo define como una contratación única y especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora le proporcione los medios para adquirir la formación requerida en un oficio o actividad, recibiendo a cambio un apoyo de sostenimiento mensual, que en ningún caso constituye salario.

**PARÁGRAFO.** Sin perjuicio de las obligaciones propias del contrato de aprendizaje, el aprendiz estará obligado a: asistir a los cursos y capacitaciones; desarrollar la labor encomendada con diligencia, sujetándose a las órdenes de la empresa y al régimen de estudio; y a procurar por el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTÍCULO 6.** Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas que la Ley determine, cumplida la edad establecida en los términos y con las restricciones de que trata el Código Sustantivo del Trabajo o demás normas concordantes.

**ARTÍCULO 7.** El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Razón social de la Empresa patrocinadora;
2. Número de identificación tributaria (NIT);
3. Nombre e identificación del representante legal de la empresa;
4. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz;
5. Número de identificación tributaria (NIT) de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz;
6. Nombre e identificación del representante legal de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz;
7. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz;
8. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz;
9. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje;
10. Programa y duración del contrato de aprendizaje;
11. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y productiva;

12. Fecha prevista para la iniciación y terminación de las fases lectivas y prácticas;
13. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana;
14. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase selectiva y práctica;
15. Derechos y obligaciones del patrocinador;
16. Derechos y obligaciones del aprendiz;
17. Causales de terminación de la relación de aprendizaje;
18. Fecha de suscripción del contrato; y
19. Firmas de las partes.

**ARTÍCULO 8.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, UNIEMPRESARIAL se ceñirá a lo prescrito por la ley, los decretos y Resoluciones del Ministerio de Trabajo que reglamenten el tema.

**ARTÍCULO 9.** Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas y de conformidad con los parámetros establecidos en la ley para tal efecto. En ningún caso tal apoyo será considerado salario.

**ARTÍCULO 10.** En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de estos, la empresa se ceñirá a lo prescrito por la Ley 789 de 2002, Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1334 de 2018 o las normas que los modifiquen, reemplacen o reglamenten.

**ARTÍCULO 11.** El contrato de aprendizaje no puede exceder de dos (2) años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y solo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por él.

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 aprendizaje de este oficio.

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

aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices para conservar la proporción que legalmente le corresponda en cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, la ley 789 de 2002, Decreto 933 de 2000, Decreto 1072 de 2015 y Decreto 1334 de 2018 o las normas que los modifiquen, reemplacen o reglamenten.

**ARTÍCULO 12.** La afiliación de los aprendices alumnos al Sistema de Seguridad Social y el pago de aportes a nombre de ellos, se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así: durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, cuyo aporte se hará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente; durante la fase práctica, además de lo anterior, el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, cuyo aporte se hará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

**ARTÍCULO 13.** En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la Ley 188 de 1959, la Ley 789 de 2002, el Decreto 933 de 2000, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1334 de 2018, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

#### **CAPÍTULO V PERIODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 14.** UNIEMPRESARIAL una vez admitido el candidato, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de UNIEMPRESARIAL las aptitudes del colaborador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

**ARTÍCULO 15.** 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 16.** En ningún caso el período de prueba podrá exceder dos (2) meses para contratos a término indefinido. 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 meses. Cuando entre un mismo empleador y colaborador se

celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

**ARTÍCULO 17.** Durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna. Pero si expirado el período de prueba el colaborador continuare al servicio de UNIEMPRESARIAL, con su consentimiento expreso o tácito, por ese sólo hecho, los servicios prestados se considerarán regulados por las normas generales del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los colaboradores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

**PARÁGRAFO.** Si no resulta posible surtir la notificación personal al colaborador con la cual se le informe sobre la terminación del contrato de trabajo en el periodo de prueba, esta se entenderá surtida al día siguiente del recibo de la comunicación que se remitirá a la dirección de su domicilio o al correo electrónico registrado en su hoja de vida.

## **CAPÍTULO VI COLABORADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO 18.** Aquellas personas que se ocupen en UNIEMPRESARIAL de labores de corta duración, no mayores de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la Institución los cuales tienen derecho además del salario, al descanso remunerado, al reconocimiento de recargos y a todas las prestaciones sociales establecidas en la ley laboral.

## **CAPÍTULO VII HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL**

**ARTÍCULO 19.** La duración de la jornada de trabajo en UNIEMPRESARIAL será la correspondiente a la máxima legal ordinaria de ocho (8) horas diarias, para un total de hasta cuarenta y ocho (48) horas semanales, salvo las excepciones legales que regirán para el personal administrativo de acuerdo con la naturaleza de la labor y conforme a lo que se indica en este capítulo.

- **PERSONAL ADMINISTRATIVO:** El personal administrativo tendrá la jornada

ordinaria hasta la máxima legal en la forma ya indicada; en el horario definido y establecido por UNIEMPRESARIAL.

- **PERSONAL DOCENTE:** Para efectos del presente artículo se dividen en:
  - Docentes de tiempo completo: Prestará sus servicios conforme al horario acordado con la Vicerrectoría Académica. La duración de su jornada de trabajo podrá ser hasta de cuarenta y ocho (48) horas semanales;
  - Docentes de medio tiempo: Prestará sus servicios conforme al horario acordado con la Vicerrectoría Académica. La duración de su jornada de trabajo es hasta de veinticuatro (24) horas semanales;
  - Docentes de hora cátedra. El personal de hora-cátedra tiene la obligación de prestar sus servicios por el número de horas contratadas, conforme a los respectivos horarios que se le señalen de acuerdo con la intensidad de clases programadas para cada curso, acorde con el estatuto de docentes de UNIEMPRESARIAL, siendo entendido que el número máximo de horas será el expresamente permitido en la ley.

El término de duración de la hora académica es de CUARENTA Y CINCO (45) minutos.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** UNIEMPRESARIAL remunerará a los docentes de hora cátedra, el valor de las horas efectivamente laboradas con base en las disposiciones del Artículo 106 de la Ley 30 de 1992 y/o las normas que la reglamenten o modifiquen

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** UNIEMPRESARIAL con miras a la prestación eficiente de los servicios en cada Dependencia, podrá efectuar las variaciones que estime necesarias en el horario, respetando en todo caso la jornada máxima legal, teniendo en cuenta que su actividad primordial es la enseñanza y que debe ajustarse a las disposiciones del Ministerio de Educación Nacional, en especial a los distintos tipos de calendario y/o jornada escolar.

**PARÁGRAFO TERCERO:** Los turnos de trabajo, en caso de requerirse, se establecerán y

se asignará de manera discrecional por parte de UNIEMPRESARIAL, de conformidad con las necesidades específicas del servicio, lo acordado con cada colaborador y atendiendo al cargo y función que dentro de la Institución se ocupe, respetando en todos los casos los lineamientos legales definidos para tal fin.

La labor dentro de UNIEMPRESARIAL podrá ser prestada dentro del horario de funcionamiento de la Institución, esto es, entre las 06:00 A.M. y las 9:00 P.M., el cual se determinará para cada colaborador con base en los siguientes turnos determinados para ejercicio de la función encomendada:

Turno 1	De 06:00 A.M. a 3:00 P.M.
Turno 2	De 07:00 A.M. a 04:00 P.M.
Turno 3	De 08:00 A.M. a 05:00 P.M.
Turno 4	De 09:00 A.M. a 06:00 P.M.
Turno 5	De 10:00 A.M. a 07:00 P.M.
Turno 6	De 11:00 A.M. a 08:00 P.M.
Turno 7	De 12:00 M. a 09:00 P.M.
Turno 8	De 1:00 P.M. a 10:00 P.M.

Los colaboradores tendrán una hora diaria de descanso, la cual se determinará dependiendo del turno en el que se ejecuten las funciones encomendadas.

Los horarios de trabajo podrán ser diferentes a los establecidos en la presente cláusula, para los empleados cuya naturaleza del trabajo así lo determinen y dependerán de la necesidad del servicio.

Las modificaciones podrán ser acordadas entre UNIEMPRESARIAL y el colaborador o definidas de forma unilateral por UNIEMPRESARIAL sin transgresión a la jornada máxima legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.

En ningún caso, el tiempo de descanso, ni el otorgado para la ingesta de alimentos se

computará dentro de la jornada.

**ARTÍCULO 20:** Sin perjuicio de lo estipulado en el artículo precedente, de acuerdo a las necesidades de las diferentes dependencias, la Gerencia de Talento, en coordinación con cada dependencia y con la aprobación de la Rectoría podrá repartir las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria diaria hasta por dos (2) horas, con el fin exclusivo de permitir a los colaboradores el descanso durante el día sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

**ARTÍCULO 21:** En UNIEMPRESARIAL, las actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación se podrán definir en cualquier horario por parte de la gerencia de talento humano y de la dirección de bienestar

**ARTÍCULO 22:** No habrá limitación de jornada para los colaboradores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, ni para los que se ocupen en actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, todos los cuales deberán trabajar el tiempo necesario para el debido y cabal cumplimiento de sus obligaciones.

**ARTÍCULO 23:** En caso de requerirse con base en necesidades propias y especiales, UNIEMPRESARIAL y los colaboradores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Institución o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

**ARTÍCULO 24:** La Empresa y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el

promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Esta jornada será programada de acuerdo a los requerimientos de la Empresa e informada de manera oportuna a los trabajadores.

## CAPÍTULO VIII LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

**ARTÍCULO 25.** Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00) y las veintiún horas (21:00). Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (21:00) y las seis horas (06:00).

**ARTÍCULO 26.** 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 27.** Salvo los casos señalados en el Artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, el colaborador solo podrá laborar hasta dos (2) horas extras diarias y doce (12) semanales, siempre y cuando la empresa haya obtenido autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por este.

**PARÁGRAFO.** El número de horas de trabajo señalado en esta cláusula podrá ser elevado por orden de UNIEMPRESARIAL y sin autorización del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la Empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra perturbación grave. UNIEMPRESARIAL llevará un registro en el cual deje constancia de las horas extraordinarias trabajadas a fin de proceder con su pago.

**ARTÍCULO 28.** El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990; el trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario

diurno; el trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algúnotro.

**PARÁGRAFO.** UNIEMPRESARIAL podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por la ley.

**ARTÍCULO 29.** UNIEMPRESARIAL no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus colaboradores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en este Reglamento y en la ley.

## **CAPÍTULO IX DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS**

**ARTÍCULO 30.** Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las prestaciones y derechos que para el trabajador se originen en el trabajo en los días festivos, se reconocerá de la misma forma en que se reconoce el trabajo en días de descanso remunerado conforme a lo aducido en el capítulo anterior.

**PARÁGRAFO TERCERO.** 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 colaborador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en

proporción al tiempo laborado.

**PARÁGRAFO CUARTO.** Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas lo menos, la relación del personal de colaboradores 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.

**PARÁGRAFO QUINTO.** 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. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el inciso anterior.

Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

**ARTÍCULO 31.** El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 29 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 32.** Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley, UNIEMPRESARIAL suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

## **CAPÍTULO X VACACIONES REMUNERADAS**

**ARTÍCULO 33.** Los colaboradores administrativos, docentes de tiempo completo y docentes de mediotiempo, que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho por ley a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

A lo docentes de hora cátedra se le reconocerán las vacaciones al momento en que se liquide su contrato.

**ARTÍCULO 34.** La época de vacaciones debe ser señalada por UNIEMPRESARIAL a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del colaborador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. UNIEMPRESARIAL tiene que dar a conocer al colaborador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones.

**ARTÍCULO 35.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el colaborador no pierde el derecho a reanudarlas.

**ARTÍCULO 36.** El disfrute de las vacaciones se podrá interrumpir, entre otras, cuando se configure alguna de las siguientes causales: necesidades urgentes y apremiantes del servicio que presta el trabajador a la empresa; la incapacidad ocasionada por enfermedad de origen común o laboral o accidente común o laboral, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad promotora de salud - EPS a la cual esté afiliado el trabajador; la incapacidad ocasionada por maternidad, o aborto, siempre que se acrediten en los términos de la causal anterior; el llamamiento a filas; y demás previstas en la legislación laboral colombiana.

**ARTÍCULO 37.** UNIEMPRESARIAL y sus colaboradores, podrán acordar por escrito la compensación de las vacaciones, previa solicitud del trabajador. Se permite compensar las vacaciones en dinero hasta la mitad de un periodo, 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. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se compensarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 38.** En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

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

**ARTÍCULO 39.** Durante el período de vacaciones el colaborador 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 colaborador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

**ARTÍCULO 40.** UNIEMPRESARIAL llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada colaborador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas.

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

## CAPÍTULO XI PERMISOS

**ARTÍCULO 41.** UNIEMPRESARIAL concederá a sus colaboradores 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 UNIEMPRESARIAL y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad de aviso por parte del trabajador deberá ser anterior al hecho que lo constituye a fin de que el empleador pueda adoptar medidas internas que garanticen la continuidad en el servicio. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de fuerza mayor o caso fortuito, y ante situaciones intempestivas acreditadas por el trabajador, este deberá dar inmediata notificación al empleador del hecho. Si el aviso llegare a ser posterior, deberá el trabajador justificar satisfactoriamente las razones por las cuales no logró preavisar dentro del término máximo de dos (2) días hábiles contados desde la ocurrencia de la ausencia al trabajo.

Se consideran circunstancias de grave calamidad doméstica o situaciones especiales para efectos de otorgar permisos: (i) La inundación o incendio del hogar del Colaborador; (ii) el hurto del vehículo de transporte o en la casa del Colaborador; (iii) temblores, terremotos que ocasionen daños en los bienes del Colaborador; y (iv) cualquier otro caso que la Empresa o el equipo de trabajo considere que es constitutivo de grave calamidad doméstica.

En los casos anteriormente mencionados la Empresa, una vez evaluada la gravedad de la situación y la necesidad del Colaborador, determinará el número de días de permiso que se otorgarán al Colaborador.

- 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 colaboradores.
- 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, por el tiempo que dure el suceso.
- UNIEMPRESARIAL concederá hasta un (1) día hábil de permiso remunerado a sus colaboradores por cualquier otra causa, debidamente comprobada que a juicio UNIEMPRESARIAL afecte intereses personales o familiares del colaborador. En este caso se requiere el visto bueno del jefe inmediato del colaborador y deberá ser solicitado por el trabajador con mínimo cinco (5) días de antelación a la fecha en que se pretende tomar.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** UNIEMPRESARIAL no pagará al trabajador las ausencias no justificadas o autorizadas, circunstancia tal que en caso de ocurrir, dará lugar a la imposición de sanciones establecidas en el presente reglamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** UNIEMPRESARIAL concederá los permisos necesarios para asistir a las citas médicas, exámenes u otros procedimientos de esta índole y no los descontará del salario, siempre que el trabajador presente como prueba un documento que pruebe la atención que recibió, en caso de no presentar tal certificación, se descontará el salario proporcional al tiempo no laborado e incurrirá el trabajador en falta grave meritoria de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Se establece que la licencia no remunerada es la situación en la que se puede encontrar un colaborador por solicitud propia que no rompe el vínculo laboral y cuya consecuencia es para el colaborador la no prestación del servicio y por parte de UNIEMPRESARIAL el no pago de los salarios. Cabe anotar que dicho término de licencia no puede ser computable para ningún efecto como tiempo deservicio. El colaborador podrá solicitar a UNIEMPRESARIAL la licencia no remunerada con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que se pretende disfrutar, pudiendo

en todo caso el empleador otorgarla o no, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

**PARÁGRAFO CUARTO.** En caso de fallecimiento de Cónyuge o Compañero permanente, padres, abuelos, hijos, nietos o hermanos del colaborador, padres del cónyuge o compañero permanente, hijos del cónyuge o compañero permanente del colaborador, hijos adoptivos o padres adoptivos si los hubiere, se concederá licencia remunerada por cinco (5) días. No habrá lugar a licencia remunerada por luto en los casos de fallecimiento de tíos, sobrinos, primos, cuñados y bisabuelos. En caso de modificación legal de la licencia de luto, se aplicarán las disposiciones vigentes que regulen la materia.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Toda colaboradora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. También se reconocen ocho (8) días hábiles por licencia de paternidad con posterioridad al parto de la esposa o compañera permanente del colaborador, siempre que se cumplan los presupuestos indicados en la normatividad laboral vigente. En caso de modificación legal de la licencia de maternidad, paternidad y/o familiar (de ser el caso) se aplicarán las disposiciones vigentes que regulen la materia.

## CAPÍTULO XII

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

**ARTÍCULO 42.** El empleador y el colaborador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etcétera, pero siempre respetando el salario mínimo legal mensual vigente o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales que resulten expresamente vinculantes.

**PARÁGRAFO.** Cuando el colaborador 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 legales y extralegales tales como los correspondientes 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; auxilios, bonificaciones y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a UNIEMPRESARIAL que no podrá ser inferior treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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%). El trabajador que desee acogerse a salario integral, 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 43.** Se denomina jornal, el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

**ARTÍCULO 44.** Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el colaborador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese.

**ARTÍCULO 45.** El pago del salario se efectuará de forma quincenal para personal administrativo y personal docente de medio tiempo y tiempo completo.

Para el personal docente de hora cátedra, el pago se hará de forma mensual.

Los pagos se realizarán mediante transferencia electrónica y/o consignación a la cuenta bancaria de la que es titular el colaborador, a menos que este expresamente solicite a UNIEMPRESARIAL se realice el pago por un medio distinto, que de ser el caso será evaluado por la Institución

**PARÁGRAFO.** El pago de horas extras y los recargos de ley debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar dentro del mes siguiente a su causación.

**ARTÍCULO 46.** UNIEMPRESARIAL con autorización previa escrita del colaborador, por mandato legal o judicial podrá deducir, retener o compensar la suma del valor respectivo autorizado o convenido, del monto de los salarios o prestaciones en dinero que correspondan al colaborador.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRELABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ARTÍCULO 47.** Es obligación de UNIEMPRESARIAL velar por la salud, seguridad e higiene de los colaboradores 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 Seguridad y Salud en el Trabajo y con el objeto de velar por la protección integral del colaborador.

UNIEMPRESARIAL se compromete a implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (antes programa de Salud Ocupacional) orientado a prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como a promover la salud integral del colaborador a través de los subprogramas reglamentados por la Ley 1562 de 2012; Resolución 1016 de 1989; Decreto 1443 de 2014; Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015; y demás normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan, Subprograma de Medicina Preventiva; Subprograma de Medicina del Trabajo; Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial; y el funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente. Los trabajadores deberán dar estricto cumplimiento a las anteriores disposiciones como principales obligados a velar por el cuidado de su seguridad y salud en el trabajo.

**ARTÍCULO 48.** Los servicios médicos que requieran los colaboradores se prestarán por la E.P.S o A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

**ARTÍCULO 49.** Todo colaborador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, 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 colaborador debe someterse.

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

**PARÁGRAFO PRIMERO.** Los colaboradores deberán presentar personalmente, en original, el certificado de incapacidad emitido por el médico de la E.P.S. a la que se encuentre afiliado, a más tardar el día siguiente de su expedición ante la Gerencia de Talento de la Institución.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las incapacidades médicas suministradas por médicos del servicio complementario de salud o por particulares, deberán ser transcritas por la E.P.S. a la que se encuentre afiliado el colaborador.

**ARTÍCULO 50.** Los colaboradores 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 ordenen UNIEMPRESARIAL en determinados casos.

En los casos de incapacidad por cualquier causa u origen, el colaborador tendrá la responsabilidad de someterse a la totalidad de los procedimientos médicos a que haya lugar, para recuperar su estado salud y obtener su reincorporación laboral en el menor tiempo posible.

Si el trabajador incumple con la anterior obligación, el empleador no se hará responsable de las secuelas en su estado de salud y el trabajador incurrirá en falta disciplinaria que podrá acarrear, incluso, la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

**PARÁGRAFO:** UNIEMPRESARIAL realizará como mínimo las siguientes evaluaciones médicas ocupacionales a todos los trabajadores: (i) evaluación médica de ingreso; (ii) evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas, por cambios de ocupación, en algunos casos especiales después de una incapacidad o por reincorporación). Por su parte, los trabajadores tienen la obligación de practicarse los exámenes ocupacionales que sean programados por UNIEMPRESARIAL. Asimismo, el empleador pondrá a disposición del trabajador, una vez finalizado el contrato de trabajo la posibilidad de realizarse la evaluación médica de egreso dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación del contrato de trabajo por cualquier cosa.

**ARTÍCULO 51.** Los colaboradores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial, así como a las directrices implementadas en materia de seguridad y salud en el trabajo que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene UNIEMPRESARIAL para prevención de las enfermedades, de los riesgos profesionales y los accidentes de trabajo.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** El colaborador estará obligado a utilizar los elementos de protección personal y los demás que sean suministrados por UNIEMPRESARIAL en garantía de su seguridad para la adecuada prestación de sus servicios.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Cualquier accidente de trabajo (que sufra el colaborador, sus compañeros de trabajo, contratistas independientes o visitantes) que se ocasione en virtud de cualquier incumplimiento por parte del colaborador de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, incluido, pero sin limitarse, la no utilización de los elementos descritos en el presente parágrafo, se presumirá que ocurrieron por culpa exclusiva del colaborador.

**PARÁGRAFO TERCERO.** El incumplimiento por parte del colaborador de las

instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), configura justa causa meritoria de la terminación de su contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 52.** En caso de accidente de trabajo, el Jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para mitigar al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando él mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 o la norma que lo notifique ante la E.P.S. y la A.R.L.

**ARTÍCULO 53.** En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante, el colaborador lo comunicará inmediatamente a UNIEMPRESARIAL, mediante aviso 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. No dar aviso oportuno de la ocurrencia de un accidente de trabajo se considerará una falta grave.

**ARTÍCULO 54.** UNIEMPRESARIAL y las entidades administradoras de riesgos laborales de conformidad con el manual de seguridad industrial y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad laboral que ocurra en la Empresa, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (02) días siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

**ARTÍCULO 55.** En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto UNIEMPRESARIAL como los colaboradores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección Social (actualmente denominados de forma independiente, Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud y Protección Social) y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, Ley 776 del 17 de diciembre del 2002, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas, así como aquellas que las modifiquen, reemplacen o regulen.

#### **CAPÍTULO XIV PRESCRIPCIONES DE ORDEN**

**ARTÍCULO 56.** Los colaboradores tienen como deberes generales los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de UNIEMPRESARIAL.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Ser verídico en todo caso.
- h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de UNIEMPRESARIAL 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.

- k) Cumplir con el Código de Ética de UNIEMPRESARIAL.
- l) Dar cabal cumplimiento a las políticas, procesos y procedimientos establecidos por la Institución.
- m) Acatar y cumplir la Política de protección de datos de UNIEMPRESARIAL.
- n) Cumplir con las políticas de vestimenta de UNIEMPRESARIAL.
- o) Ser leal a UNIEMPRESARIAL.

## **CAPÍTULO XV ORDEN JERÁRQUICO**

**ARTÍCULO 57.** El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la Institución, corresponde al establecido en el organigrama de UNIEMPRESARIAL.

**PARÁGRAFO.** De los cargos existentes, únicamente la Gerencia de Talento tiene facultades para imponer sanciones disciplinarias a los colaboradores de UNIEMPRESARIAL.

## **CAPÍTULO XVI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS**

**ARTÍCULO 58.** 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. Así mismo, 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.

**PARÁGRAFO.** Los Colaboradores menores de dieciocho (18) años y las colaboradoras en estado de embarazo no podrán desarrollar ninguna labor o función que suponga una exposición severa a riesgos para su salud o integridad física o psicológica, en especial, aquellas señaladas en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social y/o Ministerio de Trabajo, en especial, aquellas labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

**ARTÍCULO 59.** Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para la salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. 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.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. 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.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicospatógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

**PARÁGRAFO.** Los colaboradores 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 y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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 colaboradores 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 consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

Queda prohibido el trabajo nocturno para los colaboradores 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.



## CAPÍTULO XVII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA UNIEMPRESARIAL Y LOS COLABORADORES

**ARTÍCULO 60.** Son obligaciones especiales de UNIEMPRESARIAL:

1. Poner a disposición de los colaboradores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y necesarios para la realización de las labores.
2. Procurar a los colaboradores 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 necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Reconocer a sus colaboradores las prestaciones de ley.
6. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del colaborador, sus creencias y sentimientos.
7. Conceder al colaborador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en este Reglamento.
8. Dar al colaborador 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 colaborador lo solicita, hacerle practicar examen de egreso y darle certificación que evidencie 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.



9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras y de colaboradores menores que ordena la ley.
  10. Conceder a las colaboradoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifique, aclare o derogue.
  11. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
12. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

**ARTÍCULO 61.** Son obligaciones especiales de los colaboradores:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta UNIEMPRESARIAL o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa, de la información que sea de naturaleza confidencial y reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a UNIEMPRESARIAL, 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 que les hayan facilitado.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la Institución las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.



6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de UNIEMPRESARIAL.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por la persona destinada para ello por 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.
8. Registrar en las oficinas de la Institución su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
  9. Los docentes deben acatar y cumplir el Estatuto Docente de  
UNIEMPRESARIAL.
10. Cumplir con el Código de Ética de UNIEMPRESARIAL.
11. Dar cabal cumplimiento a las políticas, procesos y procedimientos establecidos por la Institución.
12. Acatar y cumplir la Política de protección de datos de UNIEMPRESARIAL.
13. Atender y cumplir con lo establecido en la Política de Vestimenta de UNIEMPRESARIAL.
14. Mantener en reserva, tanto durante la vigencia del contrato como posteriormente, y no revelar ni utilizar para su propio beneficio, la información técnica que haya conocido en el desempeño de sus funciones o por razón de su vinculación laboral con UNIEMPRESARIAL, sea tal información de propiedad de este, sea de la que él reciba de terceros, a cualquier título.
15. Mantener la más estricta reserva con respecto a la demás información que conozca por razón de sus servicios a UNIEMPRESARIAL y a no revelarla a terceros, tanto durante el tiempo de vinculación laboral como después de él.
16. 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.

17. Cumplir a cabalidad los procedimientos internos señalados por la empresa para el desempeño eficiente y correcto de las funciones asignadas.
18. Suministrar inmediatamente y, ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado.
19. Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe, con honestidad, honorabilidad y colocando al servicio de UNIEMPRESARIAL y de sus clientes toda su atención y capacidad normal de trabajo
20. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por UNIEMPRESARIAL y de conformidad con la naturaleza de las funciones.
21. Cumplir o desarrollar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda a fin de lograr calidad y eficiencia.
22. Utilizar durante las labores el equipo de protección personal, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por UNIEMPRESARIAL
23. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de equipos en general, con el fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para UNIEMPRESARIAL
24. Reportar al jefe inmediatamente superior cualquier error, daño, falla o accidente que ocurra en las instalaciones, materiales o personas.
25. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al superior inmediato.



26. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos y circulares como también las del área de seguridad y salud en el trabajo
27. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requieran con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de UNIEMPRESARIAL lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras y días festivos, previa autorización del Ministerio de Trabajo.
28. Aceptar todo cambio de lugar de trabajo, función u oficio que disponga UNIEMPRESARIAL cuando tales cambios no desmejoren las condiciones laborales del colaborador, ni desvirtúen el objeto del contrato inicial.
29. Mantener absoluta reserva sobre todos los conocimientos e informaciones que obtenga el ejercicio de las funciones encomendadas.
30. Informar a UNIEMPRESARIAL con la debida anticipación sobre cualquier circunstancia o causa justificada que le impida ir al lugar de trabajo. Excepto fuerza mayor o caso fortuito
31. Asistir a las capacitaciones que señale UNIEMPRESARIAL.
32. Realizar personalmente la labor encomendada en los turnos y jornadas dispuestas por UNIEMPRESARIAL y dentro del horario señalado por este último.
33. Dar cumplimiento a todas las medidas y recomendaciones que formule UNIEMPRESARIAL para prevenir y/o corregir situaciones de acoso laboral.
34. Reportar de inmediato la pérdida de cualquier herramienta de trabajo ante su jefe inmediato.

**PARÁGRAFO:** El incumplimiento violación de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este artículo, constituyen falta grave, excepto aquellas que para efectos de disciplinarios se califiquen como leves.



**ARTÍCULO 62.** Se prohíbe a UNIEMPRESARIAL:

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 casos previstos en la legislación laboral, tales como, pero sin limitarse, a las retenciones realizadas por organizaciones sindicales, las cooperativas y el Banco Popular para cubrir sus créditos corrientes o de libranza, siempre y cuando dichas retenciones no superen el máximo establecido en la ley para la retención respectiva. En todos los casos, el proceder de la Institución se deberá enmarcarse dentro de los lineamientos legales establecidos para tal fin.
2. Obligar en cualquier forma a los colaboradores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca UNIEMPRESARIAL.
3. Exigir o aceptar dinero del colaborador 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 colaboradores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los colaboradores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles 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 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 empresas a los colaboradores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la Institución. Si lo hiciera, además de incurrir en



sanciones legales, deberá pagar a los colaboradores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada UNIEMPRESARIAL. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los colaboradores, 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 colaboradores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los colaboradores o que ofenda su dignidad.

**ARTÍCULO 63.** Se prohíbe a los colaboradores:

1. Sustraer de UNIEMPRESARIAL, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la Institución;
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Institución, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.



7. Coartar 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 UNIEMPRESARIAL en objetivos distintos del trabajo contratado.
9. Ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada de trabajo en las instalaciones de UNIEMPRESARIAL, o fuera de ellas, así sea por la primera vez y/o presentarse al trabajo bajo efecto de bebidas embriagantes o con los efectos que éstas producen al día siguiente.
10. Suspender o abandonar su trabajo en hora de labores sin autorización expresa del jefe inmediato o encargado para tal fin.
11. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de sus superiores.
12. Originar riñas, discordias o discusiones con otros colaboradores, estudiantes o terceros de UNIEMPRESARIAL o tomar parte en tales actos dentro de la misma.
13. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo sin previo permiso del jefe inmediato.
14. Ordenar a otros trabajadores hacer diligencias personales o hacerlas por sí mismo en horas de trabajo sin la debida autorización.
15. Crear o alterar documentos para su beneficio personal.
16. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
17. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otros u otros colaboradores, no se desarrolle con la cantidad, calidad y tiempos fijados por la UNIEMPRESARIAL.



18. Mantener con personas extrañas a UNIEMPRESARIAL intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma.
19. Haber presentado para la admisión en UNIEMPRESARIAL o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad.
20. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos, servicios, etc., de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma.
21. Usar el internet para fines diferentes a los establecidos en sus funciones.
22. Autorizar o ejecutar sin ser de su competencia, operaciones que afecten los intereses de UNIEMPRESARIAL o negociar bienes y/o mercancías en provecho propio.
23. Vender, cambiar, permutar, prestar o negociar en cualquier forma objetos o servicios, de propiedad de UNIEMPRESARIAL y sin autorización de la misma.
24. Suministrar a extraños sin autorización expresa de UNIEMPRESARIAL, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la Institución.
25. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio las personas, servicios o nombre de UNIEMPRESARIAL o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus servicios.
26. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de UNIEMPRESARIAL sin autorización expresa y escrita de la misma.
27. Retirar información con base magnética o vía internet sin la autorización escrita de la Subgerente de la UNIEMPRESARIAL



28. Introducir en los computadores de UNIEMPRESARIAL medios magnéticos ajenos a ella, que puedan afectar el buen funcionamiento de los equipos y pongan en riesgo la información de la Institución.
29. Instalar o copiar software o paquetes de informática en los equipos de UNIEMPRESARIAL, sin la autorización expresa de RECTORIA ni prestar el software de propiedad de la Institución para instalarlo en equipos personales.
30. Recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de estudiantes, clientes o proveedores que comprometan los intereses de UNIEMPRESARIAL
31. Suministrar información a la competencia sobre actividades confidenciales y propias de UNIEMPRESARIAL.
32. Solicitar préstamos especiales, dádivas, bonificaciones o ayuda económica a los estudiantes de UNIEMPRESARIAL y terceros, aprovechándose de su cargo u oficio o aceptarles donaciones de cualquier clase sin la previa autorización escrita de la INSTITUCIÓN.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** El incumplimiento violación de cualquiera de los deberes y obligaciones a las que se refiere este artículo, así como la desatención a las prohibiciones expuestas en el presente artículo constituyen falta grave, excepto aquellas que para efectos de disciplinarios se califiquen como leves.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En concordancia con la Ley 1010 de 2006, atinente al acoso laboral, se prohíbe a los colaboradores:

- 1) Realizar comentarios humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los jefes y compañeros.
- 2) No suministrar información y materiales indispensables para cumplir con las labores designadas a los compañeros de trabajo.
- 3) Expresarse de manera ofensiva sobre la persona, utilizando palabras groseras o cuestionando sobre origen familiar, la raza, el género, creencias religiosas, preferencia política, sexual o situación social.
- 4) Burlarse o hacer comentarios malintencionados en público sobre la apariencia física o forma de vestir de sus compañeros.



- 5) Descalificar y desprestigiar las actividades realizadas por otros con mala intención.
- 6) Actuar con ira y resentimiento.
- 7) Aislar o excluir a una persona.
- 8) Ocasionar un daño psicológico en el personal de UNIEMPRESARIAL.
- 9) Amenazar la vida o la familia del personal de UNIEMPRESARIAL.
- 10) Ignorar o dejar de participar a una persona en actividades de UNIEMPRESARIAL.

### **CAPÍTULO XVIII**

#### **ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS PARA LOS COLABORADORES**

**ARTÍCULO 64.** UNIEMPRESARIAL no puede imponer a sus colaboradores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en el contrato de trabajo y en sus políticas laborales.

**PARÁGRAFO.** El incumplimiento de las obligaciones o la violación de las prohibiciones señaladas en este Reglamento, en el contrato de trabajo o en las políticas internas de UNIEMPRESARIAL, darán lugar a la aplicación de las siguientes sanciones, siempre y cuando no sean justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo:

- A) Llamado de atención por escrito;
- B) Suspensión del contrato de trabajo sin remuneración; y
- C) Multas.

**ARTÍCULO 65.** Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNIEMPRESARIAL, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres 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 UNIEMPRESARIAL, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

- c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a UNIEMPRESARIAL implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d) La violación leve por parte del colaborador 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 trabajo hasta por dos (2) meses.

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

En todo caso, la empresa tendrá como criterios para la graduación de la falta o la determinación de terminar con justa causa el contrato de trabajo, los siguientes:

- (i) Afectación del ambiente de trabajo.
- (ii) Afectación del servicio.
- (iii) Afectación o puesta en riesgo de la seguridad y salud propia, de los demás colaboradores, de los estudiantes o terceros.
- (iv) Afectación económica.
- (v) Cualquier otra relacionada con el giro ordinario de los negocios de UNIEMPRESARIAL.

**ARTÍCULO 66.** Constituyen faltas graves y son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

- a) El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del colaborador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del colaborador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.



- d) Violación grave por parte del colaborador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) Violación por parte del colaborador del Código de Ética de UNIEMPRESARIAL.
- f) Violación por parte del colaborador de las normas vigentes sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de UNIEMPRESARIAL.
- g) Usar el nombre de UNIEMPRESARIAL para propósitos personales.
- h) Malversación de fondos, hurto, abuso de confianza, lo cual se comprobará de conformidad con el procedimiento establecido para tal fin por la RECTORIA y previa diligencia en la que se escuche al colaborador.
- i) Causar deliberadamente grave perturbación del funcionamiento adecuado de la Institución, lo cual se comprobará de conformidad con el procedimiento establecido para tal fin por la RECTORIA y previa diligencia en la que se escuche al colaborador.
- j) Causar disputas dentro de UNIEMPRESARIAL o hacer amenazas contra la misma.
- k) El grave incumplimiento de las normas de seguridad establecidas por UNIEMPRESARIAL.
- l) Negarse a cumplir órdenes o instrucciones que le imparta UNIEMPRESARIAL por intermedio de sus representantes en asuntos relacionados con la actividad desempeñada, siempre y cuando estas órdenes no denigren al colaborador.
- m) Facilitar, coadyuvar o permitir la utilización de la empresa en el lavado de activos.
- n) Las demás que sean consideradas como justas causas de terminación del contrato en reglamentos, políticas o cualquier otro documento que rija la relación laboral.

**PARÁGRAFO:** Toda conducta del trabajador que constituya una falta grave, será justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 62, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 67.** A los docentes de UNIEMPRESARIAL, además de la escala de faltas y sanciones mencionadas en este capítulo, se aplicará el Régimen Disciplinario contenido en el Estatuto Docente.

## CAPÍTULO XIX

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

**ARTÍCULO 68.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, UNIEMPRESARIAL deberá adelantar una investigación administrativa previa sobre los hechos que dan origen a la presunción sobre la comisión de una falta por parte del colaborador. Cuando la falta cometida por el colaborador no amerite la iniciación de un proceso disciplinario, UNIEMPRESARIAL buscará de manera conjunta con el colaborador la mejor forma para corregir las posibles faltas presentadas para mejorar el desarrollo de las actividades encomendadas.

Asimismo, UNIEMPRESARIAL deberá oír al colaborador inculpado directamente, para que este de una versión libre de los hechos que se estudian.

En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de UNIEMPRESARIAL de imponer o no, la sanción definitiva.

**ARTÍCULO 69.** Se establece el siguiente proceso para la imposición y aplicación de sanciones disciplinarias, el cual dará inicio dentro de un término prudencial que permita llevar a cabo la fase investigativa de la supuesta comisión de los hechos constitutivos como falta dentro del presente reglamento y del contrato de trabajo:

1. Una vez UNIEMPRESARIAL verifica la ocurrencia de una posible falta disciplinaria, remitirá al colaborador una comunicación formal de apertura del proceso disciplinario, señalando en esta los hechos que dan mérito al inicio del trámite y las faltas en que hubiese podido incurrir el colaborador. En dicha comunicación

formal UNIEMPRESARIAL precisará hora y fecha para rendir descargos y entregará al trabajador las pruebas que tenga en su poder.

2. En la citación a descargos se deberá indicar la fecha, lugar y hora en que el colaborador debe comparecer a rendir su versión de los hechos, dándosele la oportunidad de anexar y controvertir las pruebas puestas bajo su conocimiento.
3. Rendidos los descargos o pasada la fecha sin que el colaborador rinda su versión sobre los hechos, se estudiará por parte de la empresa si los hechos gozan de claridad y soporte probatorio. En caso de ser así, se procederá a tomar la decisión disciplinaria que corresponda según los criterios de afectación previstos en el presente reglamento.
4. La decisión que se tome, cualquiera que sea, deberá ser notificada al colaborador por medio escrito.

En ningún caso, se equiparará una sanción disciplinaria a la decisión administrativa de terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo, por tanto, en caso que el colaborador no compartal las razones de la decisión de terminar el contrato de trabajo unilateralmente con justa causa, podrá acudir a las instancias judiciales que correspondan.

**PARÁGRAFO PRIMERO:** No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En caso que de la investigación previa a la iniciación del proceso disciplinario, se compruebe más allá de toda duda razonable, sin justificación alguna, la comisión de una falta grave, la empresa podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin el agotamiento del proceso disciplinario descrito en este artículo.

## **CAPITULO XX**

### **RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN**

**ARTÍCULO 70.** Los reclamos de los colaboradores se harán ante la persona que ocupe en UNIEMPRESARIAL el cargo de GERENTE DE TALENTO HUMANO quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

**ARTÍCULO 71.** Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el colaborador puede asesorarse del sindicato respectivo si a ello hubiere lugar.

**PARÁGRAFO.** En UNIEMPRESARIAL no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

## **CAPÍTULO XXI**

### **CAPÍTULO ESPECIAL MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL**

**ARTÍCULO 72.** El principio de la dignidad humana se traduce en el respeto mutuo a las características propias de cada persona y, por tanto, el prójimo debe ser visto como otro yo. UNIEMPRESARIAL considera que la dignidad del ser humano debe ser traducida en el trato respetuoso entre todos y para todos, al interior de la comunidad empresarial.

**ARTÍCULO 73.** Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por UNIEMPRESARIAL constituyen la continuación y el desarrollo de todas aquellas actividades tendientes a mejorar la calidad de vida y clima laboral al interior de nuestra Institución, buscando generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial, el buen ambiente en la Institución y la protección de la dignidad, la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

**ARTÍCULO 74.** En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, UNIEMPRESARIAL ha previsto los siguientes mecanismos:

## CAPÍTULO XXII COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

**ARTÍCULO 75.** El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes de la Institución y de los colaboradores con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

El Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los colaboradores y dos (2) de UNIEMPRESARIAL.

El Comité de Convivencia Laboral de UNIEMPRESARIAL no podrá conformarse con colaboradores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

**PARÁGRAFO.** UNIEMPRESARIAL designará directamente a sus representantes y los colaboradores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los colaboradores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por UNIEMPRESARIAL e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

**ARTÍCULO 76.** El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de UNIEMPRESARIAL en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
- b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
- c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos



específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

- d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
- e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Institución.
- f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los Inspectores de Trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
- g) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- h) Presentar a la alta dirección de UNIEMPRESARIAL las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- i) Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

**ARTÍCULO 77.** Este comité se reunirá por lo menos una vez cada tres (3) meses, 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 Institucional para el mejoramiento de la vida laboral.

**ARTÍCULO 78.** 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.

**PARÁGRAFO.** Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los colaboradores de UNIEMPRESARIAL, 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.

**ARTÍCULO 79.** El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

**ARTÍCULO 80.** El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes



involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la Institución, cerrará el caso y el colaborador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de UNIEMPRESARIAL las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de UNIEMPRESARIAL.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de UNIEMPRESARIAL.

**ARTÍCULO 81.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.



3. Tramitar ante la administración de UNIEMPRESARIAL, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de UNIEMPRESARIAL, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

**ARTÍCULO 82.** El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los colaboradores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de UNIEMPRESARIAL.

8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de UNIEMPRESARIAL.

**ARTÍCULO 83.** El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una vez cada tres (3) meses, sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**ARTÍCULO 84.** UNIEMPRESARIAL garantizará un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

**ARTÍCULO 85.** En todos los actos procesales y sancionatorios en donde se determine el acoso laboral ser respetara lo preceptuado por el código sustantivo de trabajo.

**ARTÍCULO 86.** El colaborador que a juicio del investigador haya cometido falsedad o el hecho de que la queja no se haya probado, será sancionado con multas de entre medio y tres salarios mínimos a juicio del investigador los cuales se descontaran del salario devengado dentro de los (6) seis meses siguientes al hecho probado.

**ARTÍCULO 87.** Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

**ARTÍCULO 88.** Todas las acciones sobre el particular tienen una prescripción de (6) seis meses tiempo en el cual se deberán hacer las denuncias correspondientes.

**PARÁGRAFO:** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las

conductas de acoso laboral, se establecerá un procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

## CAPITULO XXIII TELETRABAJO

**ARTÍCULO 89.** Para efectos del presente reglamento el 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 colaborador y la Institución sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El TELETRABAJADOR es la persona que, en 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. (Artículo 2.2.1.5.2 del Decreto 1072 de 2015).

**ARTÍCULO 90.** El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, las normas que la reglamenten o modifiquen, y especialmente los contratos o acuerdos sobre teletrabajo deberán indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Los días y los horarios en que el TELETRABAJADOR realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del TELETRABAJADOR al momento de finalizar la modalidad de TELETRABAJO.

4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el TELETRABAJADOR.

**PARAGRAFO.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un TELETRABAJADOR, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones de la empresa, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser TELETRABAJADOR.

Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.

**ARTÍCULO 91.** UNIEMPRESARIAL debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre TELETRABAJADORES y demás trabajadores de la empresa.

**ARTÍCULO 92.** El TELETRABAJADOR estará obligado a cumplir con las siguientes normas en relación con el uso adecuado de equipos y programas informáticos:

- a. En los computadores asignados por UNIEMPRESARIAL sólo se podrán utilizar programas o software de computador que hayan sido adquiridos o desarrollados por dicho Empleador, o adquiridos legalmente por la empresa.
- b. Los computadores asignados por UNIEMPRESARIAL sólo podrán ser utilizados por los TELETRABAJADORES y en las labores asignadas.
- c. Los TELETRABAJADORES no podrán copiar programas o software bien sean propiedad de UNIEMPRESARIAL o de un tercero.
- d. Almacenar únicamente información de UNIEMPRESARIAL.
- e. No dar a conocer la clave personal de acceso a los sistemas de cómputo, digitar claves que no sean las asignadas, o autorizar a otros compañeros para digitar las

claves personales de acceso al sistema de información. Se prohíbe acceder a un equipo de cómputo distinto del asignado.

- f. Utilizar la red de Internet dispuesta por la empresa tanto en lo relativo al acceso a la red como al envío o recepción de mensajes sólo para los fines propios del desempeño de su cargo.
- g. Utilizar la cuenta de correo electrónico suministrada por la empresa únicamente para asuntos relacionados con labor para la que fue contratado.
- h. El TELETRABAJADOR no podrá comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita de UNIEMPRESARIAL o por orden de las autoridades competentes, la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado su empleador, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa o a las personas a quienes se les presta el servicio, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
- i. De igual forma el TELETRABAJADOR no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de UNIEMPRESARIAL que le hayan entregado con ocasión del TELETRABAJO contratado.
- j. El TELETRABAJADOR deberá conservar, mantener y devolver en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, en el momento en que la empresa lo solicite, los instrumentos, equipos informáticos y los útiles que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios.
- k. El TELETRABAJADOR no podrá modificar, adicionar o suprimir el software o hardware que le haya sido entregado sin autorización previa y escrita de UNIEMPRESARIAL.

**ARTÍCULO 93.** Los TELETRABAJADORES deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

**ARTÍCULO 94.** Los TELETRABAJADORES en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte de UNIEMPRESARIAL al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

**ARTÍCULO 95.** Las obligaciones de UNIEMPRESARIAL y del TELETRABAJADOR en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, la empresa deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo las condiciones especiales para que opere el TELETRABAJO en UNIEMPRESARIAL.

**ARTÍCULO 96.** Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas al programa de seguridad y salud en el trabajo a las características propias del TELETRABAJO.

Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los TELETRABAJADORES, y suministrarla al TELETRABAJADOR y a UNIEMPRESARIAL.

**ARTÍCULO 97.** La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través de UNIEMPRESARIAL en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Trabajo, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el TELETRABAJADOR, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a UNIEMPRESARIAL o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

UNIEMPRESARIAL deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

**ARTÍCULO 98.** Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al TELETRABAJADOR, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el TELETRABAJADOR a petición de UNIEMPRESARIAL prolongue la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, dependiendo de la jornada pactada, el pago de horas extras, dominicales y festivosse realizará con el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

En todo caso las labores en tiempo extra deberán ser autorizadas previamente y por escrito por la UNIEMPRESARIAL.

**ARTÍCULO 99.** De conformidad con el artículo 8 del Decreto 884 de 2012, se definen las condicionespara que opere el TELETRABAJO en la UNIEMPRESARIAL así:

99.1. El programa de TELETRABAJO tendrá 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 de presencia 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 UNIEMPRESARIAL.

- 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.

99.2, Para la aplicación del programa teletrabajo se deberán cumplir las siguientes disposiciones:

- a. Haber superado el proceso de evaluación 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.
- b. Haber superado satisfactoriamente la inspección de la estación de teletrabajo.
- c. Cumplir con los requisitos estipulados en el presente reglamento y las posteriores modificaciones y mejoras que se incorporen al mismo.

**ARTÍCULO 100.** Lo que no se encuentre establecido en este capítulo sobre TELETRABAJO, se remitirá a las disposiciones generales del presente Reglamento y a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

## **CAPÍTULO XXIV PUBLICACIONES**

**ARTÍCULO 101.** El empleador debe publicar el reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de carteles legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPÍTULO XXV**  
**VIGENCIA**

**ARTÍCULO 102.** El presente Reglamento entrará a regir una vez se surta su publicación en los términos del artículo 17 de la ley 1429 de 2010 esto es, el 18 de junio de 2019.

**CAPÍTULO XXVI**  
**DISPOSICIONES FINALES**

**ARTÍCULO 103.** Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido UNIEMPRESARIAL.

**CAPÍTULO XXVII**  
**CLÁUSULAS INEFICACES**

**ARTÍCULO 104.** No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del colaborador con relación a 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 colaborador.

**FECHA:** 18 de junio de 2019  
**CIUDAD:** BOGOTA  
**DIRECCION:** Carrera 33 A No. 30 - 20  
**DEPARTAMENTO:** CUNDINAMARCA



SONIA ARCINIEGAS BETANCOURT REPRESENTANTE  
LEGAL

Versión del documento	Fecha de versión	Cambios realizados respecto a la última versión.	Justificación	Responsable	Medio y fecha de divulgación	Observaciones adicionales
1	08/04/2008	Nuevo documento	Requerimiento legal	Rector / DAT	Mail	Ninguna
2	01/06/2016	Ajuste en diferentes Capítulos	Revisión y verificación del reglamento	Rector / DT	Mail	Ninguna