

UNIVERSIDAD



Ser, Saber y Servir

Con Acreditación Institucional

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

UNIVERSIDAD EIA

NIT. 890.983.722-6

2018

Contenido

Página

CAPÍTULO I. Condiciones de admisión	4
CAPÍTULO II. Período de prueba	5
CAPÍTULO III. Empleados accidentales o transitorios	6
CAPÍTULO IV. Horario de trabajo	7
CAPÍTULO V. Horas extras y trabajo nocturno	8
CAPÍTULO VI. Días de descanso legalmente obligatorios	9
CAPÍTULO VII. Descanso convencional o adicional	11
CAPÍTULO VIII. Vacaciones remuneradas	11
CAPÍTULO IX. Permisos	13
CAPÍTULO X. Salario mínimo convencional	14
CAPÍTULO XI. Lugar, fecha de pagos y períodos que regula	15
CAPÍTULO XII. Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo	16
CAPÍTULO XIII. Prescripciones de orden	18
CAPÍTULO XIV. Orden jerárquico	19
CAPÍTULO XV. Labores prohibidas para mujeres y menores	19
CAPÍTULO XVI. Obligaciones especiales para la Universidad EIA y los empleados	20
CAPÍTULO XVII. Prohibiciones especiales para la Universidad EIA y los empleados	27
CAPÍTULO XVIII. Faltas proceso disciplinario y sanciones disciplinarias	30
CAPÍTULO XIX. Justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo	32
CAPÍTULO XX. Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución	37
CAPÍTULO XXI. Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación	41
CAPÍTULO XXII. Publicación y vigencia	42
CAPÍTULO XXIII. Cláusulas ineficaces	42

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

PREÁMBULO

El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la Universidad EIA con el propósito de orientar y regular las relaciones internas; por lo tanto, a sus disposiciones quedan sometidos tanto la Universidad como todos sus empleados. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, tanto escritos como verbales, celebrados o que se celebren con todos los empleados, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al empleado.

CAPÍTULO I. CONDICIONES DE ADMISIÓN

Artículo 1. Quien aspire a obtener un trabajo en la Universidad EIA, deberá presentar los siguientes documentos:

- a) Fotocopia de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, libreta militar para los cargos que se requiera.
- b) Fotocopia de los títulos obtenidos y actas de grado.
- c) Foto en fondo blanco, a color o en blanco y negro.
- d) Examen médico de ingreso y egreso, los cuales son sufragados por la Universidad EIA.
- e) Certificado del último empleador con quien haya trabajado, en el que conste el tiempo de servicios, la índole de la labor contratada y el salario devengado.
- f) Hoja de vida.

Parágrafo: quien tenga la calidad de extranjero requiere fotocopia autenticada de la visa y cédula de extranjería vigente.

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar, autorización escrita del Ministerio de la Protección Social, o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Se prohíbe el trabajo de los menores de quince (15) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente, y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este Artículo, con las limitaciones previstas en el Código de Infancia y Adolescencia.

Artículo 2. Si para obtener su vinculación a la Universidad EIA u obtener en general un provecho indebido, el empleado presenta certificados de servicio o cualquier otro documento cuya falsedad, alteración o inexactitud se comprobare en cualquier tiempo durante la vigencia del contrato, se procederá de inmediato a su cancelación con fundamento en lo dispuesto en el numeral 1 del ordinal a) del Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 sobre terminación unilateral del contrato por justa causa.

CAPÍTULO II.

PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 3. La Universidad EIA, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con éste el período inicial de prueba, que tendrá por objeto apreciar por parte de la Universidad, las aptitudes del empleado y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo.

Artículo 4. El período de prueba será estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

Artículo 5. El período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses. Cuando se pacte por un lapso menor del límite máximo expresado, las partes podrán prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado y sin que el tiempo total de la prueba exceda de dos (2) meses.

En los contratos a término fijo inferior a un año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado y sin que pueda exceder de dos meses.

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

Artículo 6. El período de prueba debe darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba, el empleado continuare al servicio del patrono, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los empleados en período de prueba gozarán de todas las prestaciones que legalmente les corresponde.

CAPÍTULO III.

EMPLEADOS ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

Artículo 7. No tienen el carácter de empleados propiamente dichos de la Universidad EIA, sino de empleados accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración, no mayor de un mes, y de índole distinta a las actividades normales de la Universidad EIA, los cuales sólo tienen derecho al pago del descanso en los domingos y demás días en que es legalmente obligatorio y remunerado según lo dispone el Artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo (CST), y en cuanto a las prestaciones se refiere, se aplican las normas indicadas en los Artículos 229, 230, 247, 251 y 289 del mismo Código. Estos empleados tienen derecho a la seguridad social. (Fundamento de Derecho: Sentencia 823 de 2006 de la Corte Constitucional)

CAPÍTULO IV.

HORARIO DE TRABAJO

Artículo 8. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores de la Universidad EIA será asignado así:

- a) Personal administrativo y profesores: de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 12:30 pm. y de 1:00 a 5:00 p.m.
- b) Personal de oficios varios: de lunes a domingo en el horario que se estipule de acuerdo con las necesidades de la Universidad EIA, con derecho a un día de descanso compensatorio.

Artículo 9. La Universidad EIA podrá alargar algunas jornadas hasta por una hora, acortando otras, pero sin que el total de trabajo en la semana exceda de cuarenta y ocho (48) horas, con el fin exclusivo de permitir a los empleados el descanso el día sábado. En tal caso la ampliación de la jornada no constituye trabajo suplementario de horas extras, ni conlleva a recargos nocturnos.

En condiciones normales, la jornada de trabajo será conforme con lo indicado en el párrafo del Artículo 18 del presente reglamento, salvo en la excepción que a continuación se indica:

Parágrafo: para los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo y para los que realicen o ejerciten actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia, cuando residen en el sitio de trabajo, deben trabajar todas las horas que fueren necesarias para el debido cumplimiento de sus obligaciones, y sin que el servicio que exceda de las ocho (8) horas diarias constituya trabajo ni implique sobre remuneración alguna.

Artículo 10. La Universidad EIA podrá elevar el límite máximo de horas de trabajo establecido en el Artículo 161 del CST, sin que dicha ampliación constituya trabajo suplementario o de horas extras, en aquellas labores

que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de empleado, pero, en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. Para los efectos se entenderá lo prescrito en el Decreto Reglamentario 995 de 1968.

Artículo 11. Las horas de trabajo de cada jornada deben distribuirse en dos (2) secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los empleados. El tiempo de este descanso no se computará en la jornada.

CAPÍTULO V.

HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

Artículo 12. Será trabajo ordinario el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y trabajo nocturno el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Artículo 13. Será trabajo suplementario o de horas extras el que exceda de la jornada ordinaria y en todo caso es el que excede de la máxima legal.

Artículo 14. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el Artículo 163 del CST, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias.

Artículo 15. El trabajo suplementario o de horas extras se pagará por la Universidad EIA, en su caso, así: si es diurno con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor de trabajo ordinario diurno y, si es nocturno con un recargo del setenta y cinco (75%) por ciento sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Artículo 16. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará por la Universidad EIA, en su caso, con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

Artículo 17. Cada uno de los recargos a que se refieren los artículos

anteriores se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

Artículo 18. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargo por trabajo nocturno, en su caso, se efectuará junto con el salario del período siguiente a aquel en el cual sean reportados a Nómina, las horas extras y/o los recargos laborados por el empleado.

Parágrafo: la Universidad EIA podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

Artículo 19. La Universidad EIA no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus empleados, de acuerdo con lo establecido para el efecto en el Artículo 15 de este Reglamento.

CAPÍTULO VI.

DÍAS DE DESCANSO

LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Artículo 20. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en la legislación laboral: las prestaciones y derechos que para el empleado origina el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

Parágrafo: la remuneración correspondiente al descanso en días festivos se liquidará como para el descanso en día dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta de trabajo. (Art. 2o. Ley 51 de 22 de diciembre de 1983).

Artículo 21. El descanso en los días domingos y los demás días expresados en este reglamento tiene una duración de 24 horas.

Artículo 22. La Universidad EIA solo remunerará el descanso dominical a los empleados que le hayan prestado sus servicios durante todos los días hábiles de la semana correspondiente, o si faltaren, y lo hayan hecho por justa causa comprobada como: enfermedad, accidente, calamidad

doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, según lo establece la normativa en materia laboral. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el empleado que deba recibir por este mismo día, auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, o que no haya trabajado algún día de la semana por haber sido sancionado legalmente, encontrarse en licencia no remunerada o por cualquier otra circunstancia que, a juicio de la Universidad EIA, no se considere como justa causa para la no asistencia al trabajo.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiere prestado el servicio por el empleado.

Artículo 23. Como remuneración del descanso dominical, el empleado a jornal recibirá el salario sencillo de un día, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale como descanso obligatorio remunerado.

En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

Artículo 24. El trabajo en domingos o días de fiesta se remuneran con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el empleado por haber laborado la semana completa.

Parágrafo: si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, el empleado sólo tendrá derecho, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Artículo 25. El empleado que labore habitualmente un día de descanso obligatorio tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el Artículo 34 de este Reglamento.

Artículo 26. La Universidad EIA no pagará sobre remuneración alguna por trabajo dominical o en día festivo que no haya sido autorizado u ordenado

previamente y por escrito, por Gestión Humana, o en su defecto, por la Dirección General Administrativa y Financiera.

CAPÍTULO VII.

DESCANSO CONVENCIONAL O ADICIONAL

Artículo 27. Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en la Ley 51 de 1983, la Universidad EIA suspendiere el trabajo, está obligada a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VIII.

VACACIONES REMUNERADAS

Artículo 28. Por cada año de servicios cumplidos, el empleado tendrá derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Artículo 29. La Universidad EIA concederá al empleado Vacaciones Colectivas y solamente mediante su autorización escrita, las vacaciones podrán ser tomadas en fechas diferentes a las que ella señale. Para los empleados que en tal época no llevaren un año cumplido de servicios, se entenderá que las vacaciones de que gozan son anticipadas y se abonarán a las que se causen al cumplir cada uno el año de servicios.

La Universidad EIA dará a conocer a sus empleados, con quince (15) días de anticipación, la fecha a partir de la cual concederá las vacaciones, y llevará un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado cada empleado, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

Artículo 30. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el empleado no pierde el derecho a reanudarlas.

Artículo 31. Está prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Protección Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termine sin que el empleado hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el empleado.

Parágrafo: en los contratos a término fijo inferior a un año, las vacaciones serán proporcionales al término de duración de éstos. (Ley 50 de 1990).

Artículo 32. Las partes podrán convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años, pero de todas maneras el empleado gozará anualmente de por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

Si el empleado goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

Artículo 33. Durante el período de vacaciones el empleado 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 de los recargos por trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del recargo por horas extras.

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

CAPÍTULO IX.

PERMISOS

Artículo 34. La Universidad EIA concederá permisos a sus empleados, en las siguientes ocasiones:

- a) Para el ejercicio del sufragio. Para el desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación. Para concurrir al servicio médico. El aviso debe darse con la anticipación que las circunstancias lo permitan.
- b) En caso de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada; la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que la constituye o al tiempo de ocurrir ésta, según lo permitan las circunstancias. En todo caso, el permiso así concedido no podrá exceder de tres (3) días. La razón del permiso por calamidad doméstica radica en que el empleado pueda apersonarse de la situación que lo afecta, por lo tanto, la ausencia debe ser concomitante a la calamidad y en ningún caso podrá otorgarse una vez terminada la misma.
- c) Para asistir a las exequias de compañeros de trabajo, la Universidad EIA le podrá conceder el permiso al 10% de los empleados.
- d) La Universidad EIA podrá conceder, además, permisos especiales o licencias en otros casos, siempre que los considere necesarios y compatibles con la marcha de las labores.

Parágrafo: en todo caso los empleados no pueden ausentarse sin haber recibido la autorización escrita de su jefe inmediato, la que requerirá también del visto bueno de Gestión Humana. Así mismo, y salvo convención en contrario y con excepción del caso de concurrencia al servicio médico, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al empleado o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la Universidad EIA.

CAPÍTULO X.

SALARIO MÍNIMO CONVENCIONAL

Artículo 35. La Universidad EIA convendrá con el empleado lo relativo al salario que haya de corresponderle, teniendo en cuenta sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por unidad de obra, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal.

No obstante lo dispuesto en los Artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del CST y las normas concordantes con éstas, cuando el empleado devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidio, suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. 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 en el caso de esas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El empleado que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta la fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Artículo 36. Se denomina jornal, el salario estipulado por días; y sueldo, el estipulado por períodos mayores.

Artículo 37. A los empleados para quienes sea aplicable el salario mínimo, pero que, por razón del servicio contratado, o por disposiciones legales, sólo están obligados a trabajar un número de horas inferior a las de la

jornada legal, se les computará tal salario mínimo con referencia a las horas que trabajen, es decir, proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 38. El pago del sueldo cubre el de los días domingo y de descanso obligatorio remunerado que se interpongan en el mes.

CAPÍTULO XI.

LUGAR, FECHA DE PAGOS Y PERÍODOS QUE REGULA

Artículo 39. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el empleado presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese.

Artículo 40. Del 1 al 15, se pagará el día 15; del 16 al 30, se pagará el día 30; y del 1 al 30 de cada mes, caso en el cual se pagará el día 30.

Artículo 41. El pago del salario, se realizará por transferencia electrónica, al empleado directamente o a la persona que él autorice por escrito, previa identificación de ésta y su aceptación por parte de la Universidad EIA.

Artículo 42. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente según se expresó en el Artículo 134 del CST.

CAPÍTULO XII.

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

Artículo 43. Los servicios médicos que requieren los empleados se prestarán en la Entidad Promotora de Salud (EPS) en donde aquellos se hallen inscritos. El empleado que sin justa causa no diere cumplimiento a los reglamentos sobre afiliación, dictados por la EPS y como consecuencia de esta omisión no fuere atendido en dicha entidad, en caso de enfermedad o accidente, no tendrá derecho a reclamar a la Universidad EIA prestación o indemnización por ello.

Artículo 44. Todo empleado dentro del mismo día que se sienta enfermo deberá comunicarlo a su jefe inmediato, quien hará lo conducente para informar a Nómina y remitirlo a su EPS, allí determinarán la incapacidad y el tratamiento al que debe someterse. El empleado debe informar inmediatamente al jefe inmediato o a Nómina el número de días que fue incapacitado. Si éste no diere aviso dentro del término indicado, su inasistencia al trabajo se entenderá como injustificada para los efectos a que haya lugar.

Artículo 45. Los empleados deben someterse a las instrucciones y tratamientos que ordene la EPS, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordene la Universidad EIA en determinados casos. El empleado que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

Artículo 46. El empleado que se encuentre afectado de enfermedad que no sea de carácter profesional y para la sanidad del personal, por

ser contagiosa o crónica, será aislado provisionalmente hasta que la EPS certifique si puede reanudar tareas o si debe ser retirado definitivamente, dando aplicación al Decreto 2351/65, Artículo 7., numeral 15.

Artículo 47. Los empleados deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general y particular, y a las que ordene la Universidad EIA para prevención de las enfermedades.

Artículo 48. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la llamada a un médico particular si fuere necesario, tomará todas las demás medidas que se impongan y que se consideren necesarias para reducir al mínimo las consecuencias del accidente.

Artículo 49. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el empleado lo comunicará inmediatamente a su jefe inmediato o a la persona encargada de salud y seguridad en el trabajo, para que estos prevean la asistencia médica y tratamiento oportuno y den cumplimiento a lo previsto en el Artículo 220 del CST. Salud y seguridad en el trabajo se encargará de realizar el reporte de accidente de trabajo y remitirá al empleado a la ARL para su debida atención médica.

Artículo 50. La Universidad EIA no responderá por ningún accidente de trabajo que haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima, pues sólo estará obligada a prestar los primeros auxilios. Tampoco responderá por la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones causadas por cualquier accidente, por razón de no haber dado el empleado, el aviso oportuno correspondiente o haberlo demorado sin justa causa.

Artículo 51. De todo accidente e incidente se llevará registro y se archivará en la hoja de vida respectiva, con indicación de la fecha, hora, sector y circunstancias en que ocurrió, nombre de los testigos presenciales, si los hubiere, y la forma clara y precisa como pueden declarar.

Artículo 52. En todo caso en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la Universidad EIA como los empleados, se someterán a las normas del Reglamento Especial de Higiene y Seguridad Social que la Universidad EIA tenga aprobado por la División de Medicina del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en los Artículos 349, 350 y 352 del CST.

CAPÍTULO XIII.

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

Artículo 53. Los empleados tendrán como deberes generales los siguientes:

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

CAPÍTULO XIV.

ORDEN JERÁRQUICO

Artículo 54. El orden jerárquico para la aplicación de este Reglamento es el siguiente:

- a) Sala de Dirección General.
- b) Consejo Superior.
- c) Rectoría.
- d) Secretaría General.
- e) Dirección Administrativa y Financiera.
- f) Jefatura de Gestión Humana.

Personas facultadas para imponer sanciones en virtud de la relación laboral:

- a) Rector (a)
- b) Secretario (a) General
- c) Director (a) Administrativo y Financiero
- d) Jefe de Gestión Humana.

CAPÍTULO XV.

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES

Artículo 55. Las mujeres y los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (Art. 242, modificado. Decreto 13 de 1967, Artículo 9).

Parágrafo 1: trabajos prohibidos para menores de edad. El Artículo 20 de la Ley de Infancia y Adolescencia, establece los trabajos en los cuales no pueden ser empleados los menores de edad, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física; igualmente, el Artículo 44 de la Constitución Nacional.

Parágrafo 2: los empleados menores de dieciocho (18) años y mayores

de quince (15) años, 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 tal 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 del 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.

CAPÍTULO XVI.

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD EIA Y LOS EMPLEADOS

Artículo 56. Son obligaciones especiales de la Universidad EIA:

- a) Poner a disposición de los empleados, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- b) Procurar a los empleados locales adecuados, elementos de protección contra accidente y enfermedades profesionales, en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
- c) Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad; a este efecto la Universidad EIA mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- d) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- e) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del empleado y a sus creencias y sentimientos.
- f) Conceder al empleado las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el capítulo VII de este reglamento.
- g) Dar al empleado que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicios, índole de

la labor y salario devengado; e, igualmente, si el empleado lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el empleado por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

- h) Llevar los registros sobre trabajos en horas extras.
- i) Conceder a las empleadas que estén en períodos de lactancia, los descansos ordenados por el Artículo 238 del CST.
- j) Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo, parto o aborto.
- k) Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Artículo 57. Son obligaciones especiales del empleado:

- a) Prestar sus servicios de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordadas.
- b) Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo o el que se le asigne.
- c) No revelar procesos técnicos, industriales, comerciales o información que la Universidad EIA considere como reservados, y que haya conocido con ocasión del servicio que preste para ésta.
- d) Guardar estricta y prudente reserva sobre los procesos, determinaciones académicas y administrativas o aún, temarios de examen que por cualquier circunstancia llegue a conocer.
- e) Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro normal y natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la ejecución del trabajo y las materias primas sobrantes, así como los productos elaborados. Hacer uso de estos instrumentos y útiles de trabajo en el lugar que la Universidad EIA indique para ello y solamente en beneficio de ésta evitando hacer o propiciar cualquier competencia contra ella.
- f) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con los superiores y compañeros.

- g) Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones o información necesarias para evitar molestias, daños y perjuicios en el trabajo, los intereses de la Universidad EIA o de su personal.
- h) Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecte, amenace o perjudique las personas, las cosas, o los trabajos por realizar a cargo de la Universidad EIA.
- i) Impedir el desperdicio de materiales.
- j) Observar las medidas preventivas, higiénicas o de seguridad en general, prescritas por la Universidad EIA, o los respectivos reglamentos.
- k) Utilizar los elementos de protección adecuados cuando la actividad lo requiere.
- l) Cumplir fiel y estrictamente todas las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias.
- m) Registrar en la oficina de Gestión Humana su domicilio y dar aviso inmediato de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija al empleado, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste, si se dirige a la última dirección que el empleado tenga registrada en la Universidad EIA.
- n) Comunicar a la oficina de Gestión Humana, inmediatamente se produzcan cambios de estado civil, fallecimiento de hijos o padres, nacimiento de hijos con el fin de que la Universidad EIA pueda actualizar sus registros para los efectos en que tales hechos incidan.
- o) Dar pleno rendimiento en el desempeño de sus labores, laborar con iniciativa y de manera ordenada y efectiva la jornada reglamentaria, colaborando también, especialmente, en todas las actividades de trabajo que requieran de su concurso para ser ejecutadas satisfactoriamente.
- p) Asistir con puntualidad al trabajo, según el horario asignado y debidamente preparado para iniciar su labor diaria.
- q) Acoger todas las medidas de control que establezca la Universidad EIA a fin de obtener la puntual asistencia general.

- r) Reportar a su Jefe inmediato, las horas de entrada y salida.
- s) Observar estrictamente lo establecido por la Universidad EIA para solicitud de permisos y para avisos y comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- t) Laborar en horas extras o días festivos, cuando así lo indique la Universidad EIA por razones de trabajo.
- u) Portar el carné de identificación que otorga la Universidad EIA y presentarlo en todas las ocasiones en que así se exija por razones de cualquier control.
- v) Acoger los controles y medidas indicados por la Universidad EIA, para evitar sustracciones de objetos u otras irregularidades en materia de seguridad a nivel institucional.
- w) Asistir con puntualidad y provecho a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Universidad EIA, dentro o fuera de su recinto, a los que se le invita o se le indica participar.
- x) Concurrir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Universidad EIA o sus representantes.
- y) Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejante, adquiridos por el empleado con la Universidad EIA.
- z) Evitar el embargo de su salario y los hechos que puedan conducir a ello.
- aa) No comprometer con descuentos de Ley y/o voluntarios una suma de dinero que exceda del 30% del valor del sueldo mensual devengado.
- ab) Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Universidad EIA por la conducta y el cumplimiento de tareas y responsabilidades del empleado.
- ac) Evitar que personas extrañas a la Universidad EIA utilicen los servicios y beneficios destinados por ésta a sus empleados y a sus familiares.
- ad) Usar diariamente el uniforme de dotación suministrado por la Universidad EIA y conservarlo en buenas condiciones.

- ae) Aceptar los traslados y cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
- af) Realizar el examen médico de retiro de acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley y las fijadas por la Universidad EIA.
- ag) Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales y de las de este Reglamento, o las que le sean asignadas por la Universidad EIA al empleado en los Estatutos, Manuales, descripción de oficios, convención colectiva, pacto colectivo, contrato colectivo, laudo arbitral, cartas o circulares.

Artículo 58. Obligaciones especiales de los directores o jefes de departamento que presten sus servicios en áreas docentes o administrativas.

Además de las obligaciones que rigen para los demás empleados son obligaciones, las siguientes:

- a) Mantener subordinación y especial fidelidad para con la Universidad EIA.
- b) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de sus subalternos, con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la Universidad EIA y en la calidad y cantidad por ella exigidas.
- c) Dar a conocer y hacer cumplir las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la Universidad EIA.
- d) Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.
- e) Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que puedan surgir en el trabajo.
- f) Prestar plena colaboración a la oficina de Gestión Humana de la Universidad EIA para que se tramiten en forma debida y oportuna los asuntos relativos al manejo del personal a su cargo.
- g) Dar buen ejemplo con su propia conducta.
- h) Velar por la seguridad del personal bajo sus órdenes, haciendo cumplir las normas e instrucciones preestablecidas sobre el particular, procurando que todos los empleados utilicen y hagan uso adecuado de los elementos de dotación y de seguridad suministrados por la Universidad EIA.

- i) Formular sugerencias que subsanen los procedimientos administrativos o académicos que se encuentren en desuso o aquellas que indiquen la manera como pueden cambiarse esos mismos procedimientos a fin de ser más ágiles y que se ajusten a la realidad institucional.
- j) Informar oportunamente y por escrito, a la oficina de Gestión Humana, sobre las faltas cometidas por cualquier empleado a su cargo, a fin de que, previo el procedimiento establecido en la Ley, Convención, Pacto Colectivo, Laudo Arbitral o normas del presente Reglamento de Trabajo, se impongan las sanciones a que hubiere lugar de acuerdo con la gravedad de la falta.
- k) Las demás que se deducen del carácter que todo directivo, jefe de área o supervisor tiene como empleado de dirección, mando y confianza dentro de la Universidad EIA.

Artículo 59. Son obligaciones especiales de los profesores:

- a) Planear, realizar y evaluar a cabalidad las actividades académicas y administrativas que se le soliciten y las que queden incluidas en el plan de trabajo para el semestre. El plan de trabajo incluye actividades y proyectos en docencia, investigación, extensión, internacionalización, formación o administración de acuerdo con lo definido con su jefe directo.
- b) Desarrollar su labor en el marco de la filosofía, valores y modelos declarados en el Proyecto Educativo Institucional de la EIA.
- c) Observar en sus relaciones con la comunidad académica EIA y con el medio externo en general las normas y principios de la Universidad, y las consagradas en el estatuto profesoral, el reglamento estudiantil y demás reglamentos y acuerdos de la Institución.
- d) Mantener la prudente reserva sobre los temas académicos.
- e) Participar en las capacitaciones que sean necesarias para asegurar la alta calidad en el desarrollo de sus labores y cumplir las posibles recomendaciones que se deriven de la evaluación de su desempeño.
- f) En su labor docente, cumplir con el programa de la asignatura, guiar y apoyar el desarrollo de las competencias allí definidas en los estudiantes, incluir las metodologías y recursos académicos

necesarios, orientar el trabajo independiente de los alumnos, evaluar con el equilibrio aconsejable que confronte el rigor académico con la rectitud en la calificación de los aprendizajes de los estudiantes y cumplir la intensidad y los horarios establecidos para sus cátedras y exámenes, así como para la entrega de los resultados e informes que se le soliciten.

- g) En el desarrollo de los proyectos aportar todo su conocimiento y trabajo en equipo para el buen éxito de los mismos y presentar los informes que sean requeridos.

Artículo 60. Serán obligaciones del personal de oficios varios que se encargan de la vigilancia y celaduría de la Universidad EIA, además de las que rigen a todos los empleados, las siguientes:

- a) Ser rigurosamente estricto en el cumplimiento de los turnos y horario de trabajo.
- b) Usar en la forma indicada por la Universidad EIA los uniformes y elementos propios del oficio, sin usar ni lo uno ni lo otro fuera de la Universidad EIA.
- c) Permanecer alerta y en perfectas condiciones físicas siempre y en todo momento para la vigilancia y cuidado de las personas y de todos los bienes de la Universidad EIA, y mantenerse siempre en el puesto asignado. Entregar el turno respectivo previa anotación de las novedades ocurridas.
- d) Cumplir estrictamente las instrucciones generales y especiales de sus jefes, para el control de los lugares de acceso, para registro de personas y de objetos, para exigencia de documentos de identidad, para la realización de requisas y para las demás actividades de su oficio.
- e) Informar sin falta a sus jefes y a la Universidad EIA, sobre hechos u omisiones de cualquier persona, si ello tiene alguna relación con la seguridad y buena marcha de la misma institución.
- f) Prestar plena cooperación a la Universidad EIA y a sus jefes para todo lo referente a la seguridad de ella.
- g) Cubrir sus rutas y sitios de vigilancia de la zona asignada durante el tiempo correspondiente a su turno.
- h) Verificar al tiempo de iniciar sus labores, y cuando el turno se cumpla en horas en las cuales no labore ningún otro personal de

la Universidad EIA, que las dependencias bajo su vigilancia se encuentran con las debidas seguridades.

- i) Avisar a la policía y al Director del Campus, inmediatamente se entere de cualquier irregularidad, presencia de personas extrañas y sospechosas, comisión de cualquier atentado o delito contra la propiedad, las personas, etc., sin descuidar por ello su labor, conjurando personalmente o con la ayuda de sus compañeros el peligro, dando la voz de alarma inmediatamente.
- j) Todas las demás que se deriven del carácter que tiene como encargado de la vigilancia o celaduría como empleado de especial confianza dentro de la Universidad EIA.

CAPÍTULO XVII.

PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA UNIVERSIDAD EIA Y LOS EMPLEADOS

Artículo 61. Prohibiciones especiales para la Universidad EIA:

- a) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los empleados sin autorización previa de éstos para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 113, 150, 152 y 400 del CST.
 - Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos que la Ley los autorice.
 - En cuanto a las cesantías y las pensiones, la Universidad EIA puede retornar el valor respectivo en los casos de los Artículos 250 y 274 del CST.
- b) Obligar en cualquier forma a los empleados a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la Universidad EIA.

- c) Exigir o aceptar dinero del empleado como gratificación para que se le admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
- d) Limitar o presionar en cualquier forma a los empleados en el ejercicio de sus derechos de asociación.
- e) Imponer a los empleados obligaciones de carácter religioso o político, dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- f) Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
- g) Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
- h) Emplear en las certificaciones de que se trata el ordinal 7 del Artículo 57 del CST, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o a adoptar el sistema de "Lista Negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los empleados que se separen o sean separados del servicio.
- i) Cerrar intempestivamente la Universidad EIA. Si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los empleados los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la Universidad EIA. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los empleados, 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.
- j) Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los empleados o que ofenda su dignidad.

Artículo 62. Se prohíbe a los empleados:

- a) Sustraer del lugar de labores los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso de la Universidad EIA.
- b) Presentarse al sitio de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes y, en general, en condiciones que, a juicio de la Universidad EIA, no permitan el normal y adecuado cumplimiento de sus obligaciones.

- c) Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar ciertos empleados.
- d) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad EIA.
- e) 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.
- f) Retirarse del trabajo antes de la hora señalada para su salida.
- g) Hacer colectas, rifas, ventas de mercancía, compras de mercancía en los lugares de trabajo.
- h) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar.
- i) Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, elementos, edificaciones, talleres o salas de trabajo.
- j) Suministrar a terceras personas, sin autorización expresa de la Universidad EIA, datos relacionados con la organización o con cualquiera de los sistemas, servicios o procedimientos de la misma de que tenga conocimiento en razón a su oficio.
- k) Sacar provecho en beneficio propio o ajeno, de los estudios, procedimientos, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras obtenidos o conocidos por el empleado, o con intervención de él, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- l) Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo.
- m) Dormir en los sitios u horas de trabajo.
- n) Ingerir o mantener dentro de la Universidad EIA, en cualquier cantidad, licores, tóxicos, explosivos, barbitúricos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- o) Fumar en los sitios prohibidos por la Universidad EIA o en lugares donde pueda llegar a causar algún perjuicio a la misma o a su personal.

- p) Destruir, dañar, retirar o dar a conocer de los archivos, cualquier documento de la Universidad EIA, sin autorización expresa de ésta.
- q) Sacar provecho de circunstancias especiales para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho.
- r) No atender las órdenes e instrucciones impartidas por sus superiores.
- s) Reñir en cualquier forma en los lugares de trabajo.
- t) Todo acto u omisión que perjudique, obstruya o dilate el normal funcionamiento de cualquiera de las actividades de la Universidad EIA.
- u) Usar los útiles, materiales y herramientas suministradas por la Universidad EIA en objetivos distintos del trabajo contratado.

CAPÍTULO XVIII.

FALTAS PROCESO DISCIPLINARIO Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 63. La Universidad EIA no podrá imponer a sus empleados sanciones no previstas en la Ley, los reglamentos o el contrato individual de trabajo.

Artículo 64. La Universidad EIA podrá aplicar las siguientes sanciones disciplinarias, inmediatamente y según lo considere pertinente:

- a) Amonestaciones verbales.
- b) Amonestaciones escritas.
- c) Suspensiones en el trabajo por el tiempo que determine la Universidad EIA.
- d) Multas.
- e) Terminación con justa causa del contrato de trabajo.

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

- a) El retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo hasta por (15) minutos, se sancionará por primera vez con una amonestación verbal, la segunda vez, con una amonestación por escrito, la tercera vez con una suspensión hasta de cinco (5) días.
- b) La falta total al trabajo en la mañana, o en la tarde, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad EIA, implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por un (1) día, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.
- c) La falta total al trabajo durante un (1) día o turno completo, sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la Universidad EIA implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.
- d) La violación leve por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, una amonestación por escrito, por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por cuatro (4) días.

Artículo 65. La imposición de una sanción disciplinaria no impide que la Universidad EIA prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de laborar y al dominical correspondiente.

Artículo 66. Todas las faltas cometidas por el empleado, con sus correspondientes sanciones, serán registradas en la respectiva hoja de vida.

Artículo 67. La Universidad EIA antes de aplicar una sanción disciplinaria o terminación de contrato por justa causa, oír al empleado inculpado con dos testigos. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga sin este trámite.

Artículo 68. En caso de la comisión por acción u omisión de faltas disciplinarias por parte de un empleado, la EIA seguirá el siguiente proceso disciplinario atendiendo a los derechos al debido proceso, a la defensa y la oposición.

Ante la presencia de una falta contenida en el presente Reglamento, en el contrato de trabajo, en el Código de Buen Gobierno o cualquier

otra normativa institucional, la EIA dará apertura, de oficio, al proceso disciplinario mediante comunicación escrita a la persona implicada donde se realizará la imputación de los cargos.

El área de Gestión Humana citará al empleado implicado para que otorgue los descargos correspondientes y se le dará traslado de las pruebas sobre las que se basa la imputación de una falta disciplinaria. El empleado podrá solicitar suspensión de la citación a descargos para analizar las pruebas y aportar nuevas si lo requiere. La suspensión de los descargos no podrá ser mayor a 5 días hábiles.

Agotados los descargos y el análisis de las pruebas aportadas por el empleado, la EIA tomará una decisión atendiendo al principio de proporcionalidad, la ley y las normativas institucionales.

La sanción será comunicada al empleado por escrito y sobre la decisión no procederá recurso alguno, de requerir una segunda instancia, el empleado podrá acudir a la justicia ordinaria.

CAPÍTULO XIX.

JUSTAS CAUSAS DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 69. Constituyen las indicadas en el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, a saber:

Por parte de la Universidad EIA:

- a) El incumplimiento por acción u omisión de las disposiciones del Código de Buen Gobierno
- b) Aquellas contenidas en el Estatuto Profesoral para el personal docente.
- c) El haber sufrido engaño por parte del empleado mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- d) Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el empleado en sus labores contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

- e) Todo acto grave de violencia, injuria, o malos tratos en que incurra el empleado fuera de servicios en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes, jefes de sección, vigilantes o celadores.
- f) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, equipos, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- g) Todo acto inmoral o delictuoso que el empleado cometa en el lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores.
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al empleado de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en el contrato de trabajo o en el presente reglamento.
- i) La detención preventiva del empleado, por más de treinta (30) días a menos que posteriormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea por sí misma para justificar la extinción del contrato.
- j) El que el empleado revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la Universidad EIA.
- k) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del empleado y con el rendimiento promedio de labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento de la Universidad EIA.
- l) La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del empleado de las obligaciones convencionales o legales.
- m) Todo vicio del empleado que perturbe la disciplina del establecimiento.
- n) La renuencia sistemática del empleado a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por la Universidad EIA o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
- o) La ineptitud del empleado para realizar la labor encomendada.
- p) El reconocimiento al empleado de la pensión plena de jubilación o invalidez estando al servicio de la Universidad EIA.

- q) La enfermedad contagiosa o crónica del empleado, que no tenga el carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa, no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime a la Universidad EIA de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.
- r) En los casos de los literales (i) a (n) de este Artículo, para la terminación del contrato, la EIA dará aviso al empleado con anticipación no menor de quince (15) días.

Por parte del Empleado:

- a) El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
- b) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el empleado o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o tolerancia de éste.
- c) Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al empleado a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- d) Todas las circunstancias que el empleado no pueda prever al celebrar el contrato, que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
- e) Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al empleado en la prestación del servicio.
- f) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
- g) La exigencia del patrono sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 de CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos y convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Artículo 70. También constituyen justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la Universidad EIA, las siguientes, que se califican de especialmente graves, teniendo presente que en la aplicación de la respectiva sanción se dará cumplimiento al procedimiento establecido en este mismo reglamento:

Respecto a los Profesores:

- a) No dictar sus cátedras en los horarios establecidos.
- b) No observar en sus relaciones con la Universidad EIA y el estudiantado, las normas éticas y académicas que inspiran los principios de formación integral de la Universidad EIA.
- c) No guardar en el método de evaluación, el equilibrio aconsejable que confronte la severidad académica con la rectitud en la calificación de los alumnos.
- d) Solicitar o recibir préstamos o dádivas de los educandos, aceptarles atenciones injustificadas o insólitas que puedan interpretarse como medio para lograr su favor.
- e) No entregar tanto a la Universidad EIA como a los estudiantes, el resultado de sus evaluaciones en las fechas previstas en los respectivos cronogramas.
- f) Todas aquellas establecidas en el Estatuto Profesoral.

Empleados en General, que también aplican a los profesores:

- a) El ingerir licor durante el desempeño del oficio o llegar a trabajar en estado de alicoramiento o bajo la influencia de alguna droga enervante.
- b) El irrespeto con los superiores o con los compañeros de trabajo.
- c) No acatar las órdenes de la Universidad EIA en cuanto al uso de los uniformes que ésta suministre.
- d) Negarse a cumplir las órdenes de los superiores.
- e) Hacer afirmaciones falsas o graves contra la Universidad EIA, sus directivos y sus actividades.
- f) Fumar en los lugares donde está prohibido.
- g) Dormir durante las horas de trabajo o leer dentro del mismo, cosas ajenas al trabajo.
- h) Los retardos o faltas al trabajo cuando constituyan reincidencias sistemáticas.

- i) Salir del sitio de trabajo, sin autorización, aun cuando no cause perjuicio a la Universidad EIA.
- j) Toda violación grave de las reglamentaciones prescritas o que se prescriban por la Universidad EIA para el uso de la cafetería, útiles y elementos de trabajo, computadores, material didáctico, elementos o instalaciones deportivas, previa comprobación de los hechos.
- k) Negarse sin justa causa a cumplir órdenes del superior, siempre que ellos no lesionen su dignidad, agredirlo de palabra o de obra o faltarle al respecto.
- l) Las desavenencias con los compañeros de trabajo que afecten el normal y armónico desarrollo de las labores.
- m) Abandonar el sitio de trabajo sin permiso del superior.
- n) Perder el tiempo sin justificación.
- o) Hacer un trabajo distinto al asignado.
- p) Ejecutar o participar en actos de sabotaje.
- q) El retardo injustificado a la hora de entrada al trabajo, por más de quince (15) minutos por tercera vez.
- r) La falta total al trabajo en la mañana, tarde o turno respectivo sin excusa suficiente por tercera vez.
- s) La falta total al trabajo durante todo el día, sin justificación aceptable por segunda vez.
- t) La violación grave por parte del empleado de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Artículo 71. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPÍTULO XX.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN

Artículo 72. En cumplimiento a lo ordenado por la Ley 1010 de 2006 más conocida como Ley de Acoso Laboral, Artículo 9°, la Universidad EIA dispone:

Artículo 73. Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte del empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 74. El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

- a) **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral.
- b) **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- c) **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- d) **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla

con perjuicio para el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- e) **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del empleado.
- f) **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.

Artículo 75. El presente capítulo solamente se aplica a aquellas personas con las cuales la Universidad EIA tiene contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades. Por lo tanto, no se aplica a empleados de contratistas, proveedores, visitantes de la Universidad EIA o aprendices.

Artículo 76. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme con indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Universidad EIA, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la Universidad EIA.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el CST.
- f) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el Artículo 95 de la Constitución.
- g) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que

tratan los Artículos 55 a 57 del CST, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los Artículos 59 y 60 del mismo Código.

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

Artículo 77. La Universidad EIA en cumplimiento de lo ordenado por la Ley y convencida de la necesidad de conservar ambientes de trabajo respetuosos de la dignidad de la persona humana, como condición esencial que justifique la existencia de la Universidad EIA, establece los siguientes mecanismos de prevención del acoso laboral:

- a) Contar con un Comité de Convivencia Laboral según lo establecido en la Resolución 652 de 2012 del Ministerio de la Protección Social.
- b) Capacitar a los empleados en asuntos de acoso laboral.
- c) Implantar mecanismos de prevención y solución de casos de acoso laboral.
- d) Propiciar un ambiente de sana convivencia entre los empleados.
- e) Dar el debido trámite a las denuncias de acoso laboral.

Artículo 78. La Universidad EIA tendrá un Comité de Convivencia laboral, integrado por dos representantes de los empleados y sus suplentes y dos representantes del empleador y sus suplentes.

El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades:

- a. Evaluar, en cualquier tiempo, la vida laboral de la Universidad EIA, en 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 una 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 tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la Universidad.
- 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. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Artículo 79. El Comité se reunirá, por lo menos, cada tres meses y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones que eventualmente configuren acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el Comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los empleados de la Universidad EIA para el mejoramiento de la vida laboral.

Artículo 80. La oficina de Gestión Humana, será quien lidere la investigación correspondiente a través del Comité de Convivencia Laboral.

La Universidad EIA podrá conocer una conducta de acoso laboral de dos maneras: de oficio por conocimiento directo por parte de cualquiera de las personas que laboran en ella, o por queja de quien se sienta que es objeto de tales conductas.

Artículo 81. De acuerdo con lo dispuesto por la Ley, todo mecanismo o procedimiento que tenga que ver con acoso laboral debe cumplir los siguientes requisitos: interno, confidencial, conciliatorio y efectivo.

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.

Si como resultado de la actuación del Comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias al representante legal de la Universidad EIA, 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 82. Dependiendo del grado de responsabilidad, intencionalidad y demás circunstancias, la Universidad EIA podrá tomar medidas que van desde la aplicación de la escala de sanciones consagradas en este reglamento, o convenir los planes de mejora o de compromiso con la o las personas responsables, hasta optar por hacer uso de las decisiones que autoriza la Ley de Acoso Laboral y en tal evento pondrá el caso en conocimiento de las autoridades competentes. Con la víctima de acoso podrá hacer uso de su potestad de empleador para tomar los correctivos que en cada caso considere pertinentes sin violentar otros derechos del acosado.

Artículo 83. Cuando las circunstancias lo permitan, la Universidad EIA propiciará la solución de las controversias en materia de acoso laboral de manera conciliada entre los involucrados. Servirá de conciliador quien designe el área de Gestión Humana a través del Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con las características de los hechos y las personas.

CAPÍTULO XXI.

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

Artículo 84. El personal de la Universidad EIA deberá presentar sus reclamos distintos a sanciones y despidos ante su inmediato superior jerárquico, y si no fuere atendido por éste, o no se conformara con la decisión, podrá insistir en su reclamo ante quien tenga la inmediata jerarquía en orden ascendente sobre la persona ante quien primero se formuló el reclamo; los reclamos serán resueltos dentro de un tiempo razonable entendida su naturaleza, pero la decisión de este último será definitiva, quien resolverá en justicia y equidad.

CAPÍTULO XXII.

PUBLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 85. La Universidad EIA publicará, de conformidad con lo establecido en el Artículo 83 del presente reglamento interno de trabajo y, en la misma fecha, informará a los empleados, del contenido de dicho reglamento el cual entrará a regir desde el momento de su publicación. (Artículo 119 CST, modificado por el Artículo 17 de la Ley 1429 de 2010).

Artículo 86. Desde la fecha en que entre en vigencia este Reglamento, quedan suspendidas las disposiciones del reglamento que antes de la fecha haya tenido la Universidad EIA.

CAPÍTULO XXIII.

CLÁUSULAS INEFICACES

Artículo 87. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueran más favorables al empleado.

Aprobado por el Representante Legal el día 28 de junio de 2018.

OLGA LUCÍA OCAMPO TORO

Representante Legal

LUIS EDUARDO TOBAR GARCÍA

Jefe de Gestión Humana

SARA LUCÍA GARCÍA ZAPATA

Analista Asuntos Jurídicos



VIGILADA MINEDUCACIÓN